

국가인권위원회

결정례집

| 차별시정분야 |

제3집

2007~2008

〔 발 간 사 〕

국가인권위원회가 설립되어 활동을 전개한 지 어느덧 9년째를 맞고 있습니다. 국가인권위원회는 그동안 국민의 인권 보장과 증진을 통해 “사람이 사람답게 사는 세상”을 실현하고자 최선의 노력을 경주해왔습니다. 국가의 국민 인권보호 수준은 곧 그 나라의 품격을 가리키는 바로미터이기도 합니다. 우리나라는 국제사회에서 경제성장과 민주주의를 동시에 성취한 경이로운 나라로 손꼽히고 있습니다. 최근에는 선진국으로의 도약을 국가적 과제로 설정함에 따라 단지 경제력에서 뿐만 아니라 명실상부한 인권선진국이 되기 위한 노력도 함께 기울여야 할 필요가 제기되고 있습니다. 이를 위해 국가인권위원회는 국민개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시키고자 하는 목표를 달성하기 위해 최선을 다해 노력하고자 합니다.

그동안 우리 위원회에 접수된 진정사건은 2009년 11월말 기준 총 4만1천여 건이 넘어섰습니다. 우리 위원회는 인권침해 및 차별의 진정사건에 대한 구제조치 뿐만 아니라 인권 개선을 위한 각종 정책·법령의 개선 권고와 의견표명, 유엔 등 인권 관련 국제기구와의 교류·협력 활동, 구금·보호시설의 방문조사 등 다양한 활동을 전개해 왔습니다. 최근 들어 위원회는 국민의 일상생활과 밀접하게 연관된 인권 이슈를 보다 많이 계발하여 인권상황의 실질적 개선을 위해 노력하고 있습니다.

위원회가 출범한 직후부터 2004년까지 위원회가 내린 결정사례를 담은 제1집이 국가와 사회에서의 인권보장의 원칙과 평등대우의 원칙을 확인하는 사례를 중심으로 엮었다면, 2005~2006년의 결정을 담은 제2집은 그러한 토대 위에 국민의 인권 신장을 보다 확고하게 다지는 사례모음이라고 할 수 있으며, 2007~2008년의 결정 사례를 모은 이번 제3집은 우리 사회의 인권의식이 다양한 영역으로 확장되고 있음을 확인하는 사례모음이라고 할 수 있습니다.

- 인권정책분야의 주요 내용으로는 과거 국가권력에 의한 피해자의 인권보호에 관련된 영역, 국민들의 정치·사회생활 영역, 형사사법제도 개선 관련 영역, 사회적 소수자 권리보호 및 차별시정 관련 영역등과 관련된 주요 정책과 법령의 개선에 대한 권고와 의견표명 내용을 담았습니다.
- 인권침해분야에서는 국가 공권력을 구성하는 핵심기관인 검찰, 경찰 관련 진정 사건은 물론, 구금시설, 군대, 외국인, 정신보건 시설 관련 진정사건의 결정례를 소개해드림으로써 인권침해사안에 대한 위원회의 권리구제활동을 소개하는 한편, 국가공권력을 인권 친화적으로 변화시키기 위한 위원회의 역할 등을 정리 하였습니다.
- 차별시정분야에서는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서 정한 다양한 차별 사유 - 성별, 임신출산, 성희롱, 장애, 나이, 출신국가와 피부색, 종교 및 사상, 학력, 병력, 사회적 신분 등 19가지 사유 - 를 망라하여 결정례를 실었습니다. 이들 결정례를 통해 고용, 재화와 용역의 이용, 교육과 훈련기관 이용 등 일상 생활의 다양한 영역에서 한층 높아진 차별 감수성을 확인할 수 있습니다.

아무쪼록 이 결정례집이 국가기관 종사자, 인권시민단체 관계자, 학계 및 관계 전문가, 그리고 일반국민에게도 유익한 자료로 쓰이길 바랍니다.

2009년 12월

국가인권위원회 위원장 **현 병 환**

[일 러 두 기]

- 이 결정레집에는 2007년 1월초부터 2008년 12월말까지 국가인권위원회가 내린 결정 중 중요하다고 판단되는 인용 및 기각 결정들을 차별사유별로 선정하여 실었습니다. 2007~2008년 위원회가 내린 184건의 인용 결정 중 79건을, 254건의 기각 결정 중 21건을 선정하여 총 100건을 실었습니다.
- 사건 및 결정 내용을 일견하여 알 수 있도록 결정사항과 결정요지를 각 결정문의 윗부분에 실었습니다.
- 결정문은 가능한 한 원문 그대로 게재하고자 하였습니다. 다만 사건관계인의 인격권 보호 등을 위해 필요한 경우 사건관계인의 이름, 소속기관, 주소 등을 비실명 또는 익명 처리를 하였고, 일부 맞춤법을 벗어난 표현 등은 바로잡았습니다. 또한 지면 관계상 '관계법령' 중 생략하여도 맥락상 큰 무리가 없는 부분은 생략을 하는 등 편집을 하였습니다.
- 각 결정문의 내용을 요약한 부분의 모두(冒頭)에서 '적극'이라는 표기는 해당 쟁점의 진술 내용을 인정하는 결정을 내렸음을 의미하고 '소극'은 그 진술 내용에 반하는 결정을 하였음을 의미합니다.

대 목 차

제1장 성별에 의한 차별 / 1

제2장 성희롱 / 111

제3장 혼인 여부에 의한 차별 / 193

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별 / 211

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별 / 241

제6장 용모 등 신체조건에 의한 차별 / 259

제7장 성적 지향에 의한 차별 / 271

제8장 장애 및 병력에 의한 차별 / 305

제9장 나이에 의한 차별 / 483

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별 / 529

제11장 사회적 신분에 의한 차별 / 561

제12장 학력에 의한 차별 / 665

제13장 종교 및 사상에 의한 차별 / 711

제14장 전과에 의한 차별 / 735

제15장 기타 사유에 의한 차별 / 747

목 차

【 제1장 】

성별에 의한 차별

1 2007.8.27자 05진차430 결정[소방공무원 채용 시 성차별] / 3

소방공무원 채용 시 성별에 따라 채용분야 및 채용인원을 달리 정하여 구분 모집하는 것은 합리적 이유 없는 성차별 행위이므로, 소방방재청장에게 소방공무원 채용 시 성별에 따른 분리 모집을 중지하고 평등한 채용시험제도를 운영할 것을 권고한 사례

2 2007.10.8자 07진차232 결정[OO전자 임금에서의 성차별] / 15

여성 근로자들이 생산라인에서 남성 근로자들과 노력, 기술, 책임, 작업조건 등의 차원에서 동일한 노동을 수행했음에도 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 임금을 지급한 것은 차별이므로, 여성 근로자들에게 적절히 손해 배상을 하도록 OO전자에 권고한 사례

3 2007.10.30자 07진차350 결정[무형문화재 전승자 선정시 성차별] / 22

OO시가 여성을 무형문화재인 OO춤 보유자후보, 예능보유자, 또는 전수조교로 지정하지 아니하기로 결정한 것은, 기능 또는 예능이 해당 지정에서 핵심적 기준이라는 점을 무시하고 단지 특정 성을 이유로 행한 불합리한 차별행위이므로, OO시장에게 규정에 명시된 바대로 기능 또는 예능을 그 지정 기준으로 삼을 것을 권고한 사례

4 2008.10.27자 07진차981결정 [성별을 이유로 한 임금차별] / 28

피진정인 주식회사 효성 대표이사 이OO에게 생산직, 기능직에 따라 분리한 호봉제에 대하여 성차별이 해소될 수 있는 방향으로 개선할 것과 생산직과 기능직 채용에서 성별에 따라 분리하여 채용하지 않을 것 및 피해자들에게 차별로 인해 미지급된 임금을 지급할 것을 권고한 사례

5 2008. 1. 28자 07진차654결정 [성별을 이유로 한 고용차별] / 58

업무특성상 반드시 여성이라는 특정 성별이 요구되지 않음에도 불구하고 간호사

를 모집하면서 남성 지원자의 응시를 제한한 행위는 합리적 이유없는 차별행위에 해당하므로 피진정인에게 향후 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고한 사례

6 2008.1.14자 07차550 결정[모부자 보호 및 자립시설의 성차별] / 62

부자복지시설과 달리 모자복지시설의 설치기준에 식당 및 조리실과 영양사 및 조리원에 관한 규정을 두지 않는 것은 합리적 이유 없는 성차별 행위이므로, 여성부장관에게 「한부모가족지원법 시행규칙」의 식당 및 조리실이 성별이 아닌 시설 이용자의 욕구에 부합하여 설치되도록 설치요건을 개정할 것을 권고한 사례.

7 2008.12.29자 08진차325 결정[OO회사 승진에서의 성차별] / 72

OO회사가 승진 대상자를 선정하면서 학력과 병역, 근무연수를 승진 심사 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못하거나 고등학교 졸업의 조건으로 채용된 여성을 불리하게 대우하는 것이므로 공정하고 객관적인 인사고과 제도 등 양성 평등한 승진제도를 수립할 것을 권고한 사례.

8 2008.10.27자 07직차2, 07직차3 병합 결정[OO항공 객실승무원 모집 시 성차별(직권조사)] / 85

OO항공이 객실 승무원을 채용하면서 남승무원은 공채입사 직원 중 사내공모를 통해서만 선발하면서 여승무원은 사내공모와 공개채용을 병행하는 것은 남성을 차별하는 것이므로 이같은 채용 관행을 개선할 것을 권고한 사례

9 2008.1.28자 07진차536결정 [암치료제 보험적용의 남녀 차별] / 98

암치료제인 '이레사정'의 건강보험 적용 조건에 있어 조건에 있어 여성과 남성이 다르게 대우한 것이 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

10 2008.7.15자 08진차536 결정 [전문가 양성과정에서 남성 배제로 인한 차별] / 104

여성부가 2008년도 전문직종 여성 취업지원사업의 교육훈련생을 여성에 한정하고 지원금을 지급하는 것이 남성에 대한 성차별 행위인지 여부(소극)

【 제2장 】

성희롱

1 2007.7.13자 06진차787 결정 [청소용역 직원들에 대한 성희롱] / 113

직장 상사인 ○○협회 ○○지부장과 본부장이 회식 자리 등에서 청소용역 담당자인 여성 진정인들의 가슴에 수차례 손등을 가져다 대고, 진정인들의 허벅지를 만지고 뺨에 입을 맞추고, “사귀자”는 등의 말을 하며, 춤 출 것을 강요하면서 몸을 밀착시키는 행위를 한 것은 성희롱에 해당하므로 그들 가해자들에게 국가인권위가 주최하는 인권교육을 받을 것을 권고한 사례

2 2007.8.30자 07진차146 결정 [해외 NGO 봉사센터 간부의 성희롱] / 119

○○봉사단 ‘캄보디아 문화 복지센터’소장이 센터 파견 직원인 진정인에게 음담패설과 저속한 성적 표현을 하고 진정인이 들을 정도로 포르노 영상물의 볼륨을 높이는 등의 행위는 성희롱에 해당하므로 피진정인 ○○봉사단 소장은 극심한 정신적 스트레스를 준 데 대한 손해배상금을 지급하고, ○○봉사단 사무총장에게 직원 및 해외파견 봉사단 교육과정에서 성희롱 예방교육을 포함시키고 성희롱 발생 시 처리지침 등을 마련할 것을 권고한 사례

3 2007.2.20.자 06진차534 결정 [○○공사 ○○역장의 여직원에게 대한 성희롱] / 127

피진정인 한국철도공사 소속 00그룹 역장은 관할 지역 역무원으로 근무하는 진정인과 저녁식사를 하며 인사문제가 해결되는 것을 조건으로 만남을 제안하고, 식탁 아래로 발을 만지는 등의 언동으로 진정인에게 성적 모욕감과 수치심을 느끼게 하였으므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을 권고한 사례

4 2007.4.30.자 07진차103 결정 [회사고문의 성희롱] / 131

진정인이 피진정인의 비서업무를 수행하면서 진정인의 은밀한 비밀을 얘기해야 비서로 있게 해 주겠다는 피진정인의 요구로 비밀을 털어놓고, 비밀을 들은 피진정인이 승용차를 모텔 앞에 세운 채 둘만의 성적 비밀을 가질 것을 제안하였다면 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 업무관계가 아닌 성적인 대상으로 대우 받았다는 점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에 충분하다고 보아 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 인권교육을 받을 것과 피해보상금 300만원을 진정인

에게 지급할 것을 권고한 사례

5 2007.5.10. 자 07진차89 결정 [외국인 강사에 의한 성희롱] / 136

영어캠프에서 원어민 강사인 피진정인이 보조교사인 진정인의 허리 또는 어깨를 잡자기 만지고, 생리대인 줄 알면서 그것이 무엇인지를 장난스레 묻는 행위로 인해 진정인이 성적 모멸감을 느낀 것으로 인정하여 피진정인 브○○에게 국가인권위원회에서 실시하는 인권교육을 수강할 것과 캠프를 주최한 ○○주식회사 대표이사과 ○○○사의 대표에게 소속 강사들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시할 것을 권고한 사례

6 2007.2.20. 자 06진차747 결정 [성희롱] / 141

같은 중학교에 근무하는 남성 교사가 계약직 교무보조로 근무하는 진정인을 강제로 껴안거나 수차례 구애 문자를 보낸 행위는 성희롱에 해당하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을, 성희롱 문제제기를 한 진정인에게 오히려 문제가 있고 책임이 있다고 하여 성적 모멸감을 준 학교장에게는 진정인에 대한 재계약 거부 통보를 취소하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 것을, 관리감독청인 □□교육청장에게는 피진정인들에 대한 주의 조치와 더불어 피진정인 교사를 징계 및 전보조치할 것을 권고한 사례

7 2007.3.28자 06진차401 결정 [○○대학 교수의 노조전임자에 대한 성희롱] / 151

진정인과 피진정인이 같은 대학교의 직원과 교수의 신분으로 학내문제로 대치하고 있던 상황에서 피진정인이 여러 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라”고 한 언동은 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하기에 충분하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을, ○○대학교 총장에게는 피진정인을 경고조치하고 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 국가인권위원회에 보고할 것을 권고한 사례

8 08. 12. 29자 07진차118결정 [병원 장례식장 직원의 도우미에 대한 성희롱] / 155

○○병원 장례식장 직원 2인이 도우미 종사자인 피해자의 신체 부분을 만지고 지급한 표현을 일삼는 등 지속적으로 성희롱을 가하여 피해자가 정신과 치료를 받고 있음에도 불구하고 직원채용과 관리 등의 책임이 있는 팀장은 이 같은 사실을 알고도 병원장에게 즉시 보고하는 등 적절한 조치를 취하지 않았고, 병원장은 추후 보고를 받고서도 실질적인 조사를 하지 않고 가해자 2인에게 도우미를 부르지 않도록 지시하여 피해자 등이 도우미 일을 못하게 되는 결과를 낳았기에 피진정인

병원장에게는 가해자 2인을 징계할 것과 재발방지 대책을 마련하고, 병원장과 팀장, 가해자 2인에게 국가인권위원회에서 주관하는 인권 교육을 수강할 것을 권고하면서, 재단법인 대한변협 법률구조재단에 피해자에 대한 법률구조를 신청한 사례

9 08. 9. 22자 08진차480결정 [여사장의 남직원 성희롱] / 167

피진정인에게 피진정인의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단되므로 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것과 진정인에 대하여 손해배상금 300만원을 지급할 것을 권고한 사례

10 2008. 9. 22자 08진차208결정 [성희롱] / 173

피진정인 ‘○○○광고’ 사장은 진정인에게 사무실에서 또는 퇴근 후 전화 등을 통해 웹하드에 게시된 음란동영상에 나오는 여성을 진정인이라고 발언하는 등 언어적 성희롱을 통해 진정인에게 심각한 성적 굴욕감을 느끼도록 하였고 결국 퇴사에 이르게 하였기에 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것과 손해배상금 200만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한 사례

11 2008. 8. 25자 07진차463결정 [성희롱] / 179

직장 상사가 사무실 등에서 지속적으로 여성 직원의 머리와 어깨에 손을 대고, 해외 출장중에 엉덩이를 치며 상사를 잘 모시라 한 언동은 모욕적이고 성차별적인 근로환경을 조성한 것으로 진정인의 근로의욕을 상당히 저하시켰을 것으로 판단하고 주식회사 ○○전기 대표이사에게 직장내 성희롱이 발생하지 않도록 직원대상 교육 및 예방을 철저히 할 것과 성희롱 사건 발생시 철저한 조사와 피해자 보호조치 등이 신속하고 효과적으로 이루어지도록 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고한 사례

12 2007.7.13자 07진차1100 결정 [용역 경비업체 직원에 의한 성희롱] / 186

용역경비업체 직원이 노동조합원을 상대로 한 성적 언동에 대하여 비록 회사가 피진정인에 대한 직접적인 관리 감독권이 있는 것은 아니나 용역경비업체의 업무는 회사 업무를 대신 수행한 것이므로 업무상 관계를 인정하여 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한 사례

【 제3장 】

혼인 여부에 의한 차별

1 2007.12.14자 O6진차645결정 [혼인여부를 이유로 한 기타차별] / 195

재중동포였던 남편이 사망하여 배우자가 대한민국 국적을 취득하는 것이 불가능한 것이 혈통주의 또는 속인주의에 의한 차별인지 여부 (소극)

2 08. 10. 27자 O8진차226결정 [비혼단독세대주에 대한 토지전용허가 불허] / 201

상수원수질보전 특별대책지역 내 토지전용 허가 여부의 판단에 있어 진정한이 주민등록상 세대를 분리하였음에도 미혼이라는 이유로 원래의 가족과 같은 세대로 취급하는 것은 합리적 이유없는 차별이므로 ○○시장에게 토지 전용허가 여부를 판단함에 있어 실제 독립 세대인지 여부를 확인해서 판단할 것을 권고한 사례

【 제4장 】

임신 또는 출산에 의한 차별

1 2007.3.9자 O6진차618 결정 [보건소 의사 채용시 임신출산에 의한 차별] / 213

피진정인 ○○구 보건소장은 계약직 의사 공개채용에서 계약만료를 앞두고 체차용시한 진정인에게 출산을 앞두고 있어 인사위원회 추천이 어렵다는 등의 차별적 발언을 하였으므로 피진정인 소속기관의 장인 ○○구청장에게 피진정인에 대해 경고조치하고 양성평등 정책을 수립·시행할 것을 권고한 사례

2 2007.3.9. 자 O6진차263 결정 [출산을 이유로 한 고용차별] / 221

- 1] 교사의 성과상여금을 지급함에 있어 산전후 휴가기간을 실제 근무기간으로 인정하지 아니하고 지급대상기간에서 제외하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 중앙인사위원회 위원장에게 산전후 휴가제도의 취지에 부합하도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례(적극)
- 2] 육아휴직 기간을 성과상여금 대상에서 제외하는 것이 차별인지 여부(소극)

3 2008. 5. 19.자 O7진차953결정 [출산 및 육아 휴직자에 대한 고용차별] / 232

진정인이 출산 휴가 및 육아 휴직을 사용했다는 이유로 복직 과정에서 사직을 강

요당하고 보직 등에서 불이익한 조치를 당한 것은 성별 또는 출산을 이유로 한 고용상 차별행위이므로 피진정인 주식회사 ○○○○ 대표이사에게 손해배상금 500만원을 지급하고 재발방지대책을 수립함과 차별행위를 직접 행사한 피진정인들을 경고 조치할 것을 권고한 사례

【 제5장 】

가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

1 2007.11.13자 07진차423 결정 [출산지원금 지급 시 가족상황에 따른 차별] / 243

○○시가 셋째 자녀를 출산한 가족에게 출산장려금을 지급하면서, 진정인이 세 명의 자녀를 출산하였으되, 재혼 등의 사정으로 세 자녀 모두를 양육하지 않은 경우 해당 장려금을 지급하지 않는 것은 해당 장려금의 본래적 취지와 맞지 않을뿐더러 가족상황을 이유로 한 차별행위에 해당하므로, ○○시자에게 동 장려금 제도를 개선할 것을 권고한 사례

2 08. 12. 8자 08진차603결정 [가족상황을 이유로 한 상업시설 공급 차별] / 248

한국마사회가 서울경마공원 내 매점을 임대하면서 직적 운영이 어려운 장애인과 고령노인 신청자에게만 배우자 또는 4촌 이내 친인척의 임대신청 동의서를 제출하도록 요구함으로써 가족이 없는 진정인의 경우 임대가 불가능한바 이는 사업수행 상 불가피하거나 현저히 곤란한 사정이 있지 아니하므로 현행 친족 동의제도의 개선을 권고한 사례

【 제6장 】

용모 등 신체조건에 의한 차별

1 08. 3. 24자 07진차87, 07진차182, 07진차193, 07진차436, 08진차 60 병합결정 [신체조건을 이유로 한 고용차별] / 261

항공사들이 객실승무원 채용 시 신장 162cm 이상인 자에게만 응시자격을 부여하는 것은 대부분의 외국 항공사들이 암리치(Arm reach)나 157.5cm - 160cm 정도의 신장을 요건으로 하는 것과 비교해 볼 때, 승무원의 업무와 직접 관련이 없는 과

도한 것으로 신체 조건을 이유로 한 고용 차별이라고 판단하고 현재의 채용제도를 개선할 것을 권고한 사례

【 제7장 】

성적 지향에 의한 차별

1 2008.8.25자 06진차525, 06진차673 병합 결정 [성전환자 성별 변경시 인권침해] / 273

대법원이 제정한 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」의 성별 변경 요건들이 성전환자의 기본권을 침해하는 것이므로 대법원장에게 동 지침을 개정할 것을, 국회의장에게 성전환자의 기본권 보장에 관한 특별법을 제정할 것을 권고한 사례

【 제8장 】

장애 및 병력에 의한 차별

1 2007.1.31자 06진차508 결정 [○○○역 장애인 이동권 차별] / 307

피진정인인 00시와 00지하철공사에게 지하철 ○○○역사에 설치된 오래된 리프트를 전동휠체어에 적합한 리프트로 교체하고 추락 사고를 방지할 안전장치를 설치하여 장애인 편의시설을 확대할 것을 권고한 사례

2 2007.3.28자 06진차418 결정 [장애를 이유로 한 통합교육 실시 차별] / 314

장애학생 학부모들이 거주지에서 가까운 실업계 고등학교에 장애학생들을 진학시키고자 학교 측에 특수학급의 설치를 요청하였으나 학교 측이 학교건물의 노후에 따른 장애 편의시설 설치의 어려움, 제반 여건의 불비, 장애학생의 실습용 기계 사용상의 문제점 등을 이유로 그 요청을 거부한 것은 합리적 이유가 없는 장애 차별이므로 해당 학교 측에 특수학급 설치를 권고하고 해당 교육청에는 통합교육과 특수학교 설치의 필요성에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

3 2007.5.29자 06진차533 결정 [장애를 이유로 한 채용시험 차별] / 324

2급 지체장애인이면서 뇌병변장애를 가진 진정인이 한국○○○○(주)의 채용시

험에 응시하면서 장애로 인한 필기의 어려움 때문에 시험 실시 전에 미리 회사 측에 시험시간의 연장, OMR 답안지의 대리표기, 노트북 컴퓨터의 사용 등의 시험 편의 조치를 요청하였음에도 회사 측이 이를 거절한 것은 「장애인복지법」 등 관련 법률상의 장애인에 대한 편의제공의무를 위반한 차별행위이므로, 회사 측에 필 기능력에 장애가 있는 응시자에게 적절한 시험편의를 제공할 것을 권고한 사례

4 2007.6.22자 06진차170 결정 [장애를 이유로 한 교육시설 이용 차별] / 332

청각장애인인 진정인은 ○○대학교 노동대학원 최고지도자 과정에 합격한 후 수업에 필요한 수화통역사의 비용을 본인과 학교가 분담하는 방식으로 학교 측에 수화통역사 지원을 요청하였으나 학교 측이 과도한 재정적 부담 및 다른 대안적 편의제공 등을 이유로 거부한 것은 비합리적이고 정당하지 못한 장애 차별에 해당하므로, 학교 측에 대해 수화통역사 비용을 분담하는 방식 등으로 수화통역사를 지원하여 청각장애인에 대한 차별이 재발되지 않도록 조치할 것을 권고한 사례

5 2007.12.14. 자 07진차652 결정 [장애를 이유로 한 보험가입 차별] / 341

보험회사가 보험청약자가 가지고 있는 장애 또는 과거의 진단력과 보험사고의 발생 가능성의 상관관계에 대한 객관적이고 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 단지 장애가 있다는 이유 또는 과거의 진단력이 있다는 이유로 보험가입을 거절하거나 보험계약을 취소하는 것은 장애 또는 병력을 이유로 한 차별에 해당한다고 판단하고 보험청약을 재심사 할 것과 향후 차별행위가 재발하지 않도록 보험가입 절차 및 보험심사 기준을 개선할 것을 권고한 사례

6 2007.4.11.자 07진차51 결정 [장애를 이유로 한 교육차별] / 346

피진정인 00 대학교 총장에게 지체 3급 장애인인 체육학부 일반편입시험의 실기 시험의 채점기준을 비장애인과 동일하게 적용하여 탈락 시킨 것은 진정인과 같은 장애인에게는 사실상 달성하기 어려운 목표에 도달하도록 요구하는 것으로서 이는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당하므로 장애학생이 체육학부에 입학할 수 있도록 특별전형제도 도입 등 입학 제도를 개선할 것을 권고한 사례

7 2007.3.28. 자 06진차418 결정 [장애를 이유로 한 교육시설의 이용 차별] / 349

장애학생들이 거주지와 가까운 실업계 고등학교에 진학할 수 있도록 피진정인 ○○고등학교장 및 △△고등학교장에게 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합 교육 환경을 마련할 것을, 서울특별시교육감에게 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

8 2007.1.31.자 06진차296 결정 [장애를 이유로 한 교통수단 이용 차별] / 359

한국철도공사 사장에게 무궁화호와 새마을호를 이용하는 전동휠체어 사용 장애인들의 이동권이 실질적으로 보장될 수 있도록 적절한 이동편의시설을 설치할 것을 권고한 사례

9 2007.2.20. 자 06진차719 결정 [공무원임용시험에서의 장애인 차별] / 366

중앙인사위원장에게 공무원임용필기시험에서 저시력 시각장애수험생을 위한 OMR 확대 답안지를 제공할 것을 권고한 사례

10 2007.3.9.자 06진차543, 06진차544(병합) 결정 [지방공무원 임용시험에서의 장애 차별] / 373

서울특별시장에게 서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 수험생을 위한 적절한 시험편의조치를 취할 것을 권고한 사례

11 2008.5.11자 07진차665결정 [장애인복지카드상 장애종류 기재에 의한 차별] / 380

장애인등록증에 장애의 종류 및 등급 등 장애정보를 표기하는 것이 장애인의 인격권을 침해한다거나 장애인에 대한 차별행위에 해당한다고 볼 수 있는지 여부(소극)

12 2008.9.19자 08진차91, 08진차704, 08진차580결정 [하이패스전용 차로 이용시 장애인 할인 제한] / 387

고속도로 하이패스 이용시에 장애인에게 통행료 할인혜택이 적용되지 않는 것이 장애인에 대한 차별인지 여부(소극)

13 08. 12. 3자 08진차416-08진차486(병합)결정 [시각장애로 인한 현금입출금기(ATM) 사용 제한] / 401

○○중앙회장에게, 시각장애인이 ATM을 사용할 수 있도록 기존 기기의 개선을 포함한 적절한 개선방안을 마련할 것을 권고한 사례

14 2008. 5. 2. 자 08진차116-08진차117 병합 결정 [특수학급 설치 거부 에 의한 차별] / 410

통합교육을 위하여 특수학급 설치를 법률로써 보장한 것은 헌법이 보장하고 있는 모든 국민이 갖는 교육받을 권리와 교육받을 의무에 대하여 장애인이라는 이유로 불합리한 차별을 받지 않도록 하기 위하여 마련된 것이므로 이러한 특수학급 설

치가 피진정인에게 과도한 부담이거나 현저히 곤란한 사정이 존재하는 등의 합리적 이유가 없는 한 이를 거부한 피진정인의 행위는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다 할 것이므로 피진정인에게 「특수교육진흥법 시행령」 제13조의2에 따라 특수학급을 조속히 설치할 것과 우리 인권위원회와 협의하여 피진정인을 포함한 전 교직원을 대상으로 특별인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

15 2008.7.23자 07진차838 결정 [장애인등록증 점자 미표기에 의한 차별] / 420

보건복지부장관에게 장애인 등록증에 점자표시를 하도록 하여 중증장애인이 장애인 등록증의 내용을 인식하고 사용함에 있어 어려움이 없도록 권고한 사례

16 2008.7.23자 08진차281 결정 [장애를 이유로 한 보험가입 차별] / 425

정신장애 3급 판정을 받은 진정인에게 정신장애가 있다는 이유로 장애와 보험사고 발생률에 대한 구체적인 계약심사를 하지 않고 상해보험 가입을 거절한 우정사업본부에 대하여 보험계약 심사를 개시할 것과 상법 제732조가 삭제될 때 까지 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 심신상실 심신박약의 해석 및 적용과 관련하여 구체적인 기준 및 심사절차를 마련할 것을 권고한 사례. 이 결정은 장애인차별금지법 시행 이후 국가인권위원회에서 장애인차별금지법 적용을 한 첫 번째 권고결정임.

17 2008.12.3자 08진차920 결정 [선거권 행사에 있어 시각장애인에 대한 편의 미제공] / 434

지난 2008. 7. 30 서울특별시교육감 선거에서 시각장애인을 위한 투표보조용구가 제공되지 않아 부득이 동행한 가족이 대리투표를 하였던 바 관련 지자체 선관위원장과 중앙 선거관리위원장에게 선거권자의 선거권이 실질적으로 보장되고 비밀 선거의 원칙이 준수될 수 있도록 관할 투표소의 선거관계자들을 대상으로 교육을 실시할 것과 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 관할 선거구의 선거관계자들을 대상으로 교육을 실시하고 관리·감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

18 2008.8.8자 08진차728 결정 [시각 장애인에 대한 편의 미제공] / 442

피진정인 00광역시장과 00공사장에게 점자로 인쇄된 토지 보상 협의 안내문과 보상 내역서를 1급 시각장애인인 진정인에게 즉시 송부할 것과 향후 장애인에 대한 정당한 편의가 제공될 수 있도록 소속 직원들에 대한 자체 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

19 2008.12.22자 08진차623, 08진차648 병합 결정 [장애를 이유로 한 입학 불허] / 448

대학교 박사과정 입학전형 과정에서 진정인에 대하여 뇌병변 장애의 특성을 고려하지 않은 평가방식을 적용하여 불리한 대우를 한 것은 장애를 이유로 한 차별이므로 00 대학교 대학원장과 대학원 00과 전형위원회에 대하여 불합격 결정을 취소하고 재심사할 것을 권고한 사례

20 2008.3.10자 07진차523 결정 [소아당뇨를 이유로 한 고용차별] / 457

채용 요건으로서 당해 병력이 없을 것을 정당하게 요구하기 위해서 사용자는 근로자의 실제적인 능력을 측정하여 당해 병력 때문에 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야 하고, 적절한 편의제공에 의해서도 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야만 함에도 불구하고 이러한 합리적 이유없이 진정인을 대여자장학생 선발에서 탈락시킨 피진정인의 행위는 병력을 사유로 한 불합리한 차별행위에 해당하므로 차별행위로 인한 정신적·물질적 피해에 대하여 금 1,800만원을 지급할 것을 권고한 사례

21 2007.2.20. 자 06진차324 결정 [병력을 이유로 한 고용차별] / 464

피진정인 주식회사 0000 대표이사가 대졸 신입사원을 채용하면서 진정인이 'B형간염바이러스보유자'로서 진정인이 향후 수행할 영업직 업무의 강도가 높다는 막연한 이유를 들어 불합격 시킨바 이는 병력(病歷)을 이유로 한 차별에 해당하므로, 피진정인에게 채용에 있어서 B형간염바이러스보유자에 대하여 차별행위가 재발되지 않도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례

22 2007.3.9.자 06진차392 결정 [병력을 이유로 한 고용차별] / 474

피진정인 주식회사 00 대표이사가 채용과정에서 지원자의 업무적합성 여부에 대한 의학적 소견이 배제된 상태에서 '활동성' B형간염바이러스 보유자에 대한 막연한 편견이 반영된 사내 신체검사기준에 의하여 진정인을 불합격 처리한 것은 병력을 이유로 한 고용차별에 해당하므로 피진정인에게 '활동성 B형간염바이러스' 보유자에 대한 차별행위가 재발되지 않도록 채용시 신체검사 불합격 기준을 개선할 것을 권고한 사례.

【 제9장 】

나이에 의한 차별

1 2007.6.13자 07진차1 결정 [신입 간호사 공채 시 나이 제한] / 485

한국000000공단이 신입 간호사 공개모집에서 1981년 이후 출생자에게만 응시 기회를 주고 그 이전 출생자들을 배제하는 것은 간호사가 수행할 본질적 업무와 해당 나이 사이에 합리적인 상관관계를 발견할 수 없다는 점에서 나이를 이유로 한 차별에 해당하므로 공단 측에 신입 간호사 공채 시 응시 가능 연령을 제한하지 말 것을 권고한 사례

2 2007.8.30자 07진차572 결정 [설계감리 용역 경쟁 입찰 시 감리원의 나이를 이유로 한 차별] / 488

한국000000공단이 감리 용역을 경쟁 입찰 할 때 감리자의 수행능력을 평가함에 있어 만 65세 이상의 감리원을 보유한 감리자에 대해 감점을 하는 규정은 불합리한 차별행위로 판단하고 피진정인인 한국000000공단 및 건설교통부장관에게 해당 규정을 삭제할 것을 권고한 사례

3 2007.10.9자 07진차221 결정 [나이를 이유로 한 교육 이용 차별] / 494

00대학교가 항공운항학과 신입생을 모집하면서 응시 나이를 제한하는 것은 응시자의 학습수행능력 이외의 기준을 자격 요건으로 삼는 것으로 학생선발권의 행사에서 재량의 범위를 일탈한 것이어서 불합리한 차별행위에 해당하므로 학교 측에 나이로써 응시 자격을 제한하지 말 것을 권고한 사례

4 2007.11.13자 07진차855 결정 [프로 입문 골프대회 참가자 나이 제한으로 인한 차별] / 498

한국000000협회가 프로 입문 골프대회 참가자격을 만 50세 미만으로 제한하는 것은, 나이와 체력 또는 나이와 경기력 간의 상관관계가 불명확해지고 있는 현실과 선수의 경기력을 개별적으로 측정할 수 있는 방식이 있음을 고려할 때 합리적인 제한이라고 볼 수 없으므로 협회 측에 50세 이상인 자도 입문 골프대회에 참가할 수 있도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

5 2007.9.20.자 07진차238, 07진차246 병합 결정 [소방간부후보생 공개경쟁선발시험 응시연령 제한] / 503

소방간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한하는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단하고 「소방공무원임용령」 제43조 제2항을 개정할 것을 권고한 사례

6 2008.4.28 07진차1057결정 [국가정보원 9급 및 7급 공무원 공개경쟁 채용시험 응시 상한연령 제한] / 509

국가정보원이 9급 및 7급 공무원 공개경쟁채용시험 시 응시 연령을 각각 24세 및 26세로 제한하고 있는 것에 대해 나이에 따라 응시기회 자체를 박탈할 만한 합리적인 이유가 없다고 보아 응시상한연령 제한을 개선할 것을 권고한 사례

7 2008.9.22자 08진차649결정 [나이에 의한 군입대 본인 선택권 제한] / 517

공익근무요원 소집대상자의 소집일자 및 복무기관 본인선택 제도를 28세 미만 병역 의무자로 제한하는 것이 28세 이상의 병역 의무자에 대한 차별에 해당하는지 여부(소극)

8 2008.10.27자 08진차501결정 [영어회화 강사에 대한 나이를 이유로 한 채용 차별] / 526

대학 평생교육원에서 초등학교 3~6학년 학생들을 대상으로 한 기초적인 영어회화 강사를 채용함에 있어 미국 국적의 선교사인 진정인에 대하여 나이가 많아 고객인 학생과 학부모의 선호에 맞지 않다고 하여 채용을 거부한 것은 합리적 이유로 볼 수 없다고 판단하고 피진정인 00대학교 평생교육원 원장에게 소속 직원 전체를 대상으로 차별예방에 대한 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

【 제10장 】

인종 및 출신국가에 의한 차별

1 2007.9.11자 07진차525 결정 [인종 등을 이유로 한 레스토랑 출입 거부] / 531

과거에 특정 국적의 특정 인종의 사람들이 레스토랑에서 문제를 일으켰다는 이유로 해당 국적의 해당 인종에 속하는 다른 사람들에게도 레스토랑 출입을 거부한

것은 국적 및 인종에 의한 차별이므로 피진정 레스토랑에 대해 그와 같은 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고한 사례

2 2008.7.15자 07진차359, 07진차546, 07진차919 병합 결정 [장애인 등록신청에 있어 외국인에 대한 차별] / 537

국내 거주 외국인들도 장애인등록 신청을 할 수 있도록 장애인 등록 제도를 개선할 것을 권고한 사례

3 2008.8.25자 08진차121 결정 [아프리카인에 대한 상업시설 이용 차별] / 543

아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하는 일이 재발하지 않도록 직원교육을 실시하는 등 대책을 수립하고 인권교육을 수강할 것을 권고한 사례

4 2008.4.14자 07진차957결정 [출신국가를 이유로 한 호적입적 차별] / 551

외국인 신분을 확인하는 경로가 다양하여 평등권 침해로 판단하기는 어려우나 국내거주 외국인의 수가 계속 증가하고 있는 현실에 맞추어 관련한 제도 개선을 검토할 필요성이 있다고 판단하여 관계기관인 국민권익위원회로 이송한 사례(소극)

5 2008.4.28자 07진차1187결정 [출신국가를 이유로 한 체류자격 부여 차별] / 557

법무부가 영어 강사에 대한 체류자격을 부여하면서 해당 언어를 모국어로 하고 있는 자를 자격요건으로 하는 것이 차별행위인지 여부(소극)

【 제11장 】

사회적 신분에 의한 차별

1 2007.4.30자 05진차673결정 [사회적 신분을 이유로 한 국가유공자 불인정] / 563

사격훈련으로 인한 소음성 난청자가 상이군인등급판정을 받을 수 있도록 「국가유공자등예우및지원에관한법률 시행규칙」을 개정하지 않은 것이 진정한을 단지 군인이라는 이유로 불합리하게 차별한 것인지 여부(소극)

2 2007.10.30자 07진차460 결정 [사내 교육에서 비정규직 직원의 배제] / 569

직원 대상 온라인 교육을 하면서 비정규직인 상담원들을 교육 대상에서 배제하는 것은, 해당 교육 내용을 고려하고 비용문제를 고려해 볼때 합리적인 배제라고 볼

수 없으므로, 피진정인 한국00000원 측에 대해 온라인 교육에서 비정규직 상담원들이 배제되지 않도록 제도 개선을 권고한 사례

3 2007.11.12자 06진차272 결정 [단체협약 및 근로조건상의 비정규직 차별] / 575

[1] 피진정인이 진정인들에게 조합원의 범위 규정, 조합원 교육시간 규정, 가족수당 등의 단체협약 적용 및 복리후생 부여에 있어 계약직임을 이유로 고용상의 차별행위를 하였는지 여부(적극)

[2] 평가 결과 D 등급의 계약직 조합원에 대한 재계약을 거부한 것이 차별행위인지 여부(소극)

4 2007.12.14. 자 07진차524, 07진차532 병합 [공립유치원 종일반 강사 자격연수 및 경력인정 차별] / 595

공립초등학교 병설 유치원에서 근무하는 정원 외 계약직 강사인 종일반 강사를 조직의 관리자인 원감 및 원장까지 승급을 전제로 운영되는 자격연수 대상에 포함하지 않는 것이 평등권을 침해하는 행위인지 여부(소극)

5 2007.11.27.자 07진차711 결정 [지방직 전임계약직 마급 공무원의 연봉 하한액 미설정으로 인한 보수 차등] / 602

지방직 전임계약직 공무원 '가' 내지 '마'급의 연봉한계액을 규정하면서 '가' 내지 '라'급의 경우 연봉 하한액을 정하고 있는 것과 달리 '마'급의 경우 연봉 하한액을 규정하고 있지 않는 현행 「지방공무원 보수규정」이 전임계약직 공무원 '마'급을 불합리하게 차별하고 있는지 여부 (소극)

6 2007.4.30.자 06진차635 결정 [제조업 근로자에 대한 진폐법 적용 배제] / 608

「진폐의 예방과 진폐 근로자의 보호 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 광업 종사자만을 그 적용 대상으로 있어 제조업 종사자가 이 법의 보호를 받지 못하고 있는 것이 광업 이외 업종 종사자에 대한 불합리한 차별인지 여부 (소극)

7 2007.4.11.자 06진차452 결정 [교감승진시 계열별 분리심사에 따른 차별] / 614

교감자격 연수대상자 선발을 위해 계열별로 분리 심사한 것이 피진정인의 재량의 범위를 일탈하여 비인문계열 교사의 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (소극)

8 2007.4.11.자 06진차389 결정 [공무원 특별 채용시 응시 자격 제한] / 627

공무원 특별 채용시 임용 예정 직위의 직무 수행상 필요하다고 인정되는 자격증

소지 여부, 학력, 직무수행과 관련 있는 근무 경력 등에 따라 응시자격을 제한하는 것이 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

9 2007.4.11.자 06진차492 결정 [자격증 유무에 의한 민간 기업 경력 차별] / 632

「지방직공무원보수규정」이 지방공무원 경력을 인정함에 있어 민간 기업에 근무하더라도 자격증이 없는 경우 민간기업 경력을 인정하지 않는 것이 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

10 2007.3.12.자 04진기320 결정 [외국군소속부대 특수임무수행자등 차별] / 636

[1] 「특수임무수행자 보상법」에서 특수임무수행자가 외국군 소속인 경우 그 보상 대상에서 제외하도록 하는 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (소극)

[2] 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」에서 그 적용기간을 각 군 첩보부대의 창설일을 기준으로 함으로써 국방부 제4국을 보상대상에서 제외시킨 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (적극)

11 2007.4.11.자 06진차430 결정 [초등학교 병설유치원 임시강사의 호봉상한 제한] / 643

경기도 교육청이 초등학교 병설유치원 임시강사의 호봉을 26호봉으로 제한함으로써 정규교사와 달리 대우하는 것은 불합리한 차별이므로 호봉상한 제한을 폐지할 것을 권고한 사례

12 2007.4.30. 자 06진차395, 06진차831(병합) 결정 [한국방송공사 자
원관리원 사내근로복지기금 등 차별] / 648

[1] 한국방송공사 사내 인트라넷 코비스 게시판 사용 권한을 임직원들에게 부여하면서 자원관리원에 대하여는 게시물 게시 권한을 부여하지 않은 것이 차별인지 여부 (적극)

[2] 자원관리원을 사내근로복지기금의 수혜 대상에서 배제한 것이 차별인지 여부 (소극)

13 2007.2.20.자 06진차231 결정 [비정규직 조리보조원 정년 제한] / 655

○○학교장에게 비정규직 조리보조원 등 학교회계직원의 정년을 규정하고 있는 취업규칙 제29조를 삭제하고 피해자에 대해 적절한 구제조치를 취할 것을 권고한 사례

【 제12장 】

학력에 의한 차별

1 2007.2.20자 06진차161 결정 [공무원 특별채용 시 학력차별] / 667

○○청이 식품직 7급 공무원 특별채용시험에서 응시원서에 출신 학교명을 쓰게 하고 응시자격을 석사학위 이상의 소지자로 제한한 것은 학력에 의한 차별행위에 해당하므로, ○○청장에게 응시원서 개선 및 특별채용의 응시자격을 학력으로 한정하지 않도록 권고하고, 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무원임용령 관련조항을 개정할 것을 권고한 사례

2 2007.10.9.자 07진차97, 07진차202 병합 결정 [○○○○항공 국제선 승무원 모집 시 학력 차별] / 676

국제선 승무원 모집 시 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 응시자격을 제한하는 것은 학력차별에 해당하므로 채용제도를 개선할 것을 권고한 사례

3 2007.4.11.자 06진차555 결정 [국가기술자격시험 응시자격상의 학력 차별] / 681

국가기술자격 가운데 정보처리 분야만 관련학과를 특정하지 않음으로써 모든 4년제 대학 졸업자가 실무경력 없이도 정보처리기사 자격시험에 응시할 수 있는 반면 2년제 전문대학 졸업자는 실무경력이 있어야 응시할 수 있게 한 것은 학력에 의한 차별인지 여부(소극)

4 2007.4.30.자 06진차664 결정 [경찰청 외사요원 채용시 응시자격 차별] / 693

경찰청장에게 외사요원 채용시 어학능력에 관한 자격요건을 정함에 있어서 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등 국내 공인된 자격증이 없는 분야에 대하여도 4년제 대학 졸업자로 응시자격을 제한하지 않도록 절차를 보완할 것 등을 권고한 사례

5 2007.2.20 자 06진차161 결정 [공무원 특별채용시 학력차별] / 701

[1] 식품의약품안전청장에게 공무원 특별 채용시 학교명이 기재되지 않도록 응시원서를 개선하고, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 한정하지 않도록 특별채용의 기준을 개선할 것을 권고한 사례

[2] 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무원임용령 제16조제1항을 개정할 것을 권고한 사례

【 제13장 】

종교 및 사상에 의한 차별

1 2007.10.22자 05진차494 결정 [교수 채용 시 종교를 이유로 한 차별] / 713

- [1] ○○대학교가 교수 채용 시 지원자의 자격을 실질적으로 특정 종교인으로 제한하고 특정 종교인인지 여부에 따라 채용 여부를 결정하는 것이 종교에 의한 차별에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 피진정인이 전국의 교회를 중심으로 신입생을 선발하여 ○○지역 비기독교인 자녀의 진학기회를 박탈하는지 여부, 그리고 학사 운영상의 종교교육이 학생들의 종교적 자유를 침해하는지 여부(소극)

2 2008.8.25자 07진차1012 결정 [종교를 이유로 한 고용 차별] / 725

○○대학교 및 □□대학교가 직원 또는 교수 채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하므로 관련 인사규정을 개정할 것을 권고한 사례

【 제14장 】

전과에 의한 차별

1 2008.10.27자 08진차615 결정 [전과를 이유로 한 고용 차별] / 737

- [1] 벌금형 전과가 「지방공무원법」 상 임용 결격사유에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 서울특별시 강남구청장이 진정인에 대하여 법률에 근거하지 아니하고 내부규칙에 따라 임용 불합격 처분한 것이 고용차별 행위에 해당하는지 여부(적극)

【 제15장 】

기타 사유에 의한 차별

1 2007.10.9 07진차340 결정 [재개발지역 거주 여부에 의한 조합임원 출마자격 차별] / 749

주택재개발정비사업조합 정관에서 당해 구역에 상가 건축물을 소유하고 있으나 그 구역에 거주하지 않는 임대사업자에게 조합임원 출마자격을 주지 않도록 규정한 것은 합리적 사유가 없는 차별행위이므로 해당 조합장에게 정관의 관련 규정을 개정할 것을 권고하고, 건설교통부 장관에게 그 정관의 모범이 되고 있는 표준정관의 해당 규정을 고칠 것을 권고한 사례

2 2007.11.13자 07진차650결정 [간공여 이식수술로 인한 병역 변경처분 시 사병과 장교의 차등 대우] / 756

간 공여 이식 수술을 한 장교는 사병의 경우와 달리 예비군 편성 대상에 포함되어 병역 면제가 허용되지 않는 것이 차별인지 여부(소극)

3 2007.12.14. 자 07진차908 결정 [○○대학교병원의 호봉 획정시 비정규직 경력 불인정] / 766

호봉획정 시에 비정규직 경력을 반영하지 않는 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위라 판단하고 진정인에 대한 호봉을 재획정 할 것과 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

4 2007.4.11자 06진차307결정 [기타를 이유로 한 고용차별] / 770

사회복지사 2급 자격을 취득하기 위해 한국사회복지사협회가 인정하는 사회복지시설에서 일정시간 이상 현장실습을 요구하는 것이 직장인들에게 실질적으로 사회복지사 자격 취득 기회를 차단하는 차별행위인지 여부(소극)

5 2007.4.30.자 06진차628 결정 [직군 및 직급에 따른 정년 차등 적용] / 775

직원의 정년을 직군 및 직급에 따라 다르게 정하는 것이 평등권 침해의 차별행위에 해당하여 정년 규정을 개선할 것을 권고한 사례

6 2007.5.10자 07진차368결정 [상이등급기준 차등 적용에 따른 장애 보상 차별] / 782

국가보훈처가 유공자 대상자를 심사함에 있어 5.18 민주 유공자 대상자 심사기준과 다른 상이등급 기준을 적용하는 것이 불합리한 차별행위인지 여부 (소극)

7 2007.5.10자 06진차337 결정 [국적회복에 있어서 재중동포 2세 차별] / 805

「국적법」에 의하여 중국의 조선족 동포 2세의 국적취득 인정 기준일을 중화인민공화국 수립일을 기준으로 한 것이 합리적인 이유가 있는지 여부(소극)

8 2008.11.10자 08진차676결정 [방위병 복무경력 불산입 차별] / 811

「공무원연금법」 제23조 제3항에 규정된 재직기간 산입제도를 운용함에 있어서 6개월 미만의 방위병 복무 경력을 군복무 재직 기간에 산입하지 않는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위라고 판단하고 공무원연금관리공단이사장에게 이를 개선할 것을 권고한 사례

9 2008. 11. 10자 08진차727결정 [정학이력을 이유로 한 교육기관 이용 차별] / 817

○ 한국학교장에게 과거에 징계를 받은 전력이 있는 학생들의 전입학을 일률적으로 불허하는 것은 합리적이라고 볼 수 없으므로 피해자에 대한 전입학심사를 다시 실시할 것과 어떤 경우에 전입학이 불허될 수 있는지 예측 가능하도록 ○ 한국학교 학칙에 전입학 불서사유를 규정할 것을 권고한 사례

10 2008. 8. 25자 08진차527결정 [정당가입 및 활동을 이유로 한 고용차별] / 824

공무원 연금관리 공단의 임·직원들의 정당가입 및 활동의 자유를 제한하고 있는 「공무원연금관리공단 인사규정」 제47조를 「헌법」 및 「정당법」에 어긋나지 않도록 개정하고, 벌칙 적용에 있어서만 공무원으로 간주되는 자는 「정당법」 제22조 제1항 제3호의 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’에 해당하지 않으므로 진정인에 대한 별정직 전환심사 절차를 재개할 것을 권고한 사례

11 2008.2.18 07진차506 결정 [응시자격 제한으로 인한 차별] / 832

의왕시○○공단이 난방기능직 직원을 신규 채용하면서 공공기관근무 또는 기능직 공무원 경력을 요구한 것은 채용 후 수행하게 될 업무와 연관성이 없는 불합리한 차별행위로 판단되므로 위와 같은 제한을 두지 말 것을 권고한 사례

12 2008.5.19 07진차1031결정 [인재숙 운영으로 인한 교육의 기회에 있어서의 평등권 침해] / 837

○○인재숙 운영을 통해 관내 학생들에 대한 차별적 결과가 발생하지 않도록 대책을 수립할 것과 이해당사자인 학생과 지역 주민의 의견을 충분히 반영할 수 있는 방안을 강구하는 등 ○○인재숙의 선발방식, 운영주체, 운영방법을 공교육의 목적과 취지에 부합하도록 개선할 것을 권고한 사례

13 2008.5.19 07진차459 결정 [성적우수자반 운영으로 인한 학생 인권 및 평등권 침해] / 847

00학교장에게 특정과목의 학업성적만을 기준으로 하여 성적우수자반을 편성하는 것은 합리적 이유 없는 평등권을 침해하는 행위이므로 현행 성적우수자반 제도를 학생들로 하여금 자신의 학습 성취도와 적성 및 취향에 맞추어 교육의 기회와 내용을 부여받을 수 있도록 다양한 방안을 강구하고, 강원도교육감관리감독을 강화할 것과 합리적 기준에 의하여 균등한 교육 기회가 부여될 수 있는 프로그램을 개발하거나 교육지원을 하는 등의 방안을 강구할 것을 권고한 사례

[제 1 장]

성별에 의한 차별

1 2007.8.27자 05진차430 결정[소방공무원 채용 시 성차별]

소방공무원 채용 시 성별에 따라 채용분야 및 채용인원을 달리 정하여 구분 모집하는 것은 합리적 이유 없는 성차별 행위이므로, 소방방재청장에게 소방공무원 채용 시 성별에 따른 분리 모집을 중지하고 평등한 채용시행체도를 운영할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 성별 등을 이유로 고용(모집, 채용 등을 포함)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’ 라고 규정하면서 다만, ‘성별 등을 이유로 한 현존하는 차별을 시정하기 위한 적극적 조치를 하는 경우’ 에는 차별행위로 보지 아니한다고 규정하고 있다. 그와 같은 예외의 경우에 해당하지 않는 경우에는, 성별 등을 이유로 한 불리한 대우 등의 목적이 정당하여야 하고, 그 수단이 적정해야 하는 등의 ‘합리적 이유’ 가 인정되어야만 하는 것이다. 특히 ‘성별 등이 특정 업무의 진정직업자격으로 인정되는 경우’ 에는 합리적인 이유가 있는 경우에 해당하여 허용된다고 본다.
- [2] 그 외에 「남녀고용평등법」 제2조는 사업주가 근로자에게 성별 등을 사유로 합리적인 이유 없이 채용을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 경우를 ‘차별’ 로 보고, 다만 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 즉 성별이 진정직업자격일 경우 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있으며, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 과 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 및 국제노동기구(ILO)의 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」 등에서도 고용에 있어서의 성별을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.
- [3] 현재의 시험제도가 여성에게 상대적으로 낮은 체력평가 기준을 적용하는 것은 애초부터 여성은 남성과 동일한 업무를 수행할 수 없다는 전제를 바탕으로 한 것으로서, 소방공무원으로서의 체력적 조건을 갖추고 있지 못한 일부 여성들이 이 제도를 통해 혜택을 받았을 수는 있지만 결과적으로 임용 후에 소방공무원으로서 효율적으로 직무를 수행할 수 없게 됨으로 인해 오히려 소방공무원에 대한 성역할 고정관념을 강화하는 등 부작용을 초래하고 있다고 판단된다. 또한 체력검증 과정에서 남성에 비해 여성들에게 완화된 체력기준을 적용했다고 하여 여성을 위한 배려 내지 우대정책으로 볼 수는 없는바, 이는 현재 소방공무원을 남녀로 구분하여 모집하고 있는 정책상 어쩔 수 없이 불가피하게 수반된 것일 뿐 현 제도에서 여성에게 완화된 체력기준을 적용하고 있다는 것만으로 ‘성별 구분모집’ 에 합리적인 이유가 있다고 보기는 어렵다.
- [4] 따라서 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준을 기준으로 하여 이대로 채용을 시행한다면, 현실적으로 소방공무원으로 채용될 수 있는 여성들이 없을 것이라고 하는 피신청인의 주장은 타당하지 않으며, 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준도 과연 소방공무원 업무를 수행함에 있어 요구되는 객관적인 자격요건인지에 대한 검증이 별도로 필요하고

제1장 성별에 의한 차별

이에 부합하는 체력검증기준에 따라 남녀 공히 동등하게 소방공무원으로서의 채용시험에 응시하게 하여야 할 것이다.

【참조조문】 「소방공무원법」 제10조, 「소방공무원임용령」 제33조, 제35조

【진 정 인】 사단법인 한국여성민우회 대표 ○○○

【피진정인】 소방방재청장

【주 문】 피진정인에게 소방공무원 채용시험에서 성별에 따른 분리모집을 중지하고 양성에게 평등한 채용시험제도를 운영할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

현행 「소방공무원임용령」에서는 소방공무원의 채용시험을 실시함에 있어 ‘성별’이 해당 직무의 필수적인 자격요건이 아님에도 불구하고 ‘성별’을 구분하여 채용시험을 실시할 수 있게 하고 있고, 전국 9개 시·도의 소방본부에서는 위 임용령의 규정에 근거하여 남성만으로 그 지원자격을 제한하거나 여성 선발인원을 남성에 비하여 현저히 낮게 책정할 수 있도록 하는 것을 내용으로 하는 ‘소방공무원 임용시험 시행계획’ 등을 수립하여 이에 따른 모집 및 채용을 하고 있는바, 이는 직무수행과 아무런 상관이 없는 성별을 이유로 여성의 취업기회를 제한하고 있는 것으로서 성차별적인 모집·채용에 해당하므로 성별 분리모집 제도를 폐지하고 여성에게도 남성과 동일한 응시기회를 부여해야 한다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

기본적으로 위 진정요지와 같다.

또한 현재 여성에게는 남성에 비해 보다 완화된 체력기준을 적용하고 있으나 필요하다면 여성에게도 소방공무원 직무상 요구되는 체력요건을 남성과 같은 수준에서 적용할 수도 있다고 생각한다. 그러나 소방공무원은 경방, 운전, 구급, 구조, 전산 및 통신분야, 행정 등으로 구분되고 그 각각의 직무마다 요구되는 ‘신체

조건 및 체력요건'은 구체적으로 다를 것이므로 해당 직무별로 구체적이고 합리적인 체력요건 기준을 마련하여 적용해야 한다고 본다. 동일한 체력기준을 적용하면 여성 응시자가 일시적으로 줄어들 수는 있겠으나, 그러나 이러한 문제는 여성도 모든 소방업무에 지원할 수 있다는 정부기관의 적극적 홍보, 여성을 위한 업무환경 지원, 여성에 대한 사회적 편견에 근거한 인식 개선을 위한 캠페인 등을 통해 점차 해결될 것으로 생각된다.

나. 피진정인

소방업무분야는 크게 소방(경방), 운전(기관), 구조, 구급, 통신으로 나눌 수 있고, 화재진압, 소방차량의 관리 및 운행, 각종 사고현장에서의 인명구조, 긴급환자의 응급처치 및 병원이송, 소방기관에서 사용하는 유·무선 통신장비 관리 및 유지 등을 그 업무의 내용으로 하고 있는바, 위와 같은 업무의 내용은 모두 신체적·정신적으로 위험도가 높은 현장활동업무를 중심으로 하고 있어 절대체력이 수반되어야 하는 직무로서 여성이 수행하기 어려운 직무이다. 소방공무원은 언제든지 현장활동에 투입되어야 하는 것이어서 남성 소방공무원과 비교하여 여성 소방공무원은 상대적으로 체력이 저하되어 체력소모가 심한 현장활동업무를 담당할 수 없는 등 공동으로 임무를 수행해야 하는 소방활동의 원활한 추진에 애로점이 있고, 현재 임용된 대부분의 여성소방관들이 실제로 외근을 기피하는 현상이 뚜렷하고 사실상 남성소방관들의 보조적 역할 밖에 수행하지 못하고 있는 것이 현실이다.

현재 여성을 소방공무원으로 임용하게 된 것은 '(구)여성부'의 양성평등정책 권고를 수용하면서 시작된 것으로 현재의 분리모집 제도는 일종의 여성 배려 정책이라고 할 수 있다. 이러한 이유로 소방공무원 시험에서 가장 중요한 평가과제인 체력검증시험에서 여성은 남성에 비하여 현저히 낮은 기준을 적용받고 있다. 만약 이러한 정책적 배려가 없이 소방업무 수행요건을 위한 체력기준을 남녀 동일하게 설정하여 적용할 경우 여성은 체력시험에 합격하는 인원이 없거나 극히 일부만이 합격할 것이 예상되어 여성들이 남성과 경쟁하여 소방관으로 임용되는 것은 매우 어려울 것이므로, 남녀간 신체적 차이를 인정하고, 현재와 같이 행정·구급 등 특정분야에 대해서 여성에게 일정비율을 할당하여 구분모집하는 것이 더 타당한 것이라고 본다.

3. 관련법령

가. 소방공무원법

제10조 (임용시험의 응시자격 및 방법) 소방공무원의 신규채용시험 및 승진시험과 소방간부후보생 선발시험의 응시자격·시험방법 기타 시험 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 소방공무원임용령

제33조 (시험실시의 원칙) 소방공무원의 채용시험은 계급별로 실시한다. 다만 결원보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 직부분야별·성별·근무 예정지역 또는 근무예정기관별로 구분하여 실시할 수 있다.

제35조 (공개경쟁채용시험의 공고) ① “시험실시권자”는 소방공무원공개경쟁채용시험을 실시하고자 할 때에는 임용예정계급, 응시자격, 선발예정인원, 시험의 방법·시기·장소 시험과목 및 배점에 관한 사항을 시험실시 20일전까지 공고하여야 한다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인의 각 진술, 이 사건과 관련하여 국가인권위원회가 2007. 4. 17. 개최한 ‘차별판단을 위한 간담회’에서의 전문가 및 참고인들의 각 진술 및 2005년도 전국 시·도별 소방공무원 채용과 관련한 임용시험 시행계획 공고 내용 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 소방공무원은 특정직 공무원으로서, 소방공무원의 신규채용은 「소방공무원법」에 의하여 공개경쟁시험에 의하게 되어 있고, 소방업무는 주로 화재진압, 구조, 구급업무 등 신체적 정신적 위험도가 높은 각종 현장업무를 그 내용으로 하고 있으며, 위 현장업무 종사자들이 순환보직을 통하여 교육·훈련 및 일반행정·기획업무도 담당하고 있다.

나. 현재 소방공무원 채용시험은 관련 시행령의 규정에 근거하여 계급별로 실시되고 있으며, 채용분야와 채용계급별로 남성과 여성의 선발예정인원을 따로 구분하여 채용하고 있다. 따라서 여성을 전혀 선발하지 않는 채용분야 및 계급도 있는 등 전국 시·도의 각 지역 소방본부는 모두 성별을 구분하여 채용시험을 실

시하고 있고, 위 시행령의 적용과 관련하여 구체적 지침이나 일반적 기준이 있는 것이 아니라 각 지방자치단체에서 자율적으로 판단하여 실시하고 있다.

한편, 시험내용은 1차 필기시험, 2차 신체검사, 3차 체력검정, 4차 면접시험으로 구성되어 있고, 각 순차적으로 진행되며 선행되는 시험에 합격하지 않으면 다음 단계 시험에 응시할 수 없다.

다. 남녀의 성별을 구분하여 소방공무원을 채용하고 있는 결과, 2005년도를 기준으로 하여 신규채용된 소방공무원 남녀 비율을 보면, 총 1,582명의 신규채용자 중 남성이 1,485명으로 전체의 94%, 여성이 97명으로 전체의 6%정도를 차지하고 있고, 이를 포함한 최근 3년 동안 임용된 여성 소방공무원은 전체 소방공무원의 약 9~9.5%이며, 2005년도 각 시·도별로 남·녀간 소방공무원의 신규채용 현황을 구체적으로 살펴보면 다음 <표 1>과 같이 신규채용된 인원에 있어 현격한 차이가 있음이 인정된다.

<표 1> 2005년도 시도별 소방공무원 신규채용 현황

지역	남	여	지역	남	여	지역	남	여
서울	171	20	대전	38	1	충남	34	5
부산	133	3	울산	51	0	전북	24	2
대구	96	14	경기	385	31	전남	45	1
인천	91	2	강원	45	2	경북	118	5
광주	19	4	충북	52	5	경남	168	0
						제주	15	2

라. 현재 3차 체력검정과 관련한 체력검사 평가기준을 살펴보면, 다음 <표 2>에서 보는 바와 같이 '검사종목'은 남성과 여성이 동일하나 이를 평가하는 기준은 서로 다르며, 각 평가기준에 대하여는 위에서 언급한 소방공무원의 고유한 업무내용을 수행하기 위해 필요한 적절한 기준인가에 관한 검증이 객관적으로 이루어진 바는 없다.

제1장 성별에 의한 차별

〈표 2〉 체력검사종목 및 평가 점수표

종 목	구분	4점	3점	2점	1점	0점
1,200m달리기 (초)	남자	282이하	283-314	315-366	367-412	413이상
	여자	379이하	380-423	424-483	484-528	529이상
50m달리기 (초)	남자	6.7이하	6.8-7.01	7.2-7.7	7.8-8.7	8.8이상
	여자	8.2이하	8.3-8.9	9.0-10.2	10.3-11.2	11.3이상
제자리멀리뛰기(cm)	남자	250이상	237-249	215-236	210-214	200이하
	여자	188이상	172-187	153-171	136-152	135이하
팔굽혀펴기 (회/1분)	남자	50이상	35-49	25-34	17-24	16이하
	여자	40이상	27-39	15-26	10-14	9이하
윗몸일으키기 (회/1분)	남자	53이상	43-52	33-42	26-32	25이하
	여자	41이상	34-40	21-33	13-20	12이하

마. 소방방재청은 현재 시행되고 있는 위와 같은 체력검사 기준을 다음 <표 3>과 같이 개정하고, 최종합격자 결정은 체력검사 성적 24%와 필기시험 성적 76%의 비율로 합산한 성적순위에 따르도록 하여 2008. 1. 1.부터 이를 적용할 예정이라고 밝히고 있는바, 일부 새로운 검사종목의 증가와 함께, 전체적으로 체력 검사종목이 상대근력을 평가하는 종목에서 절대근력을 평가하는 위주의 종목으로 바뀌었으며 그 기준이 보다 강화되었다. 다만 남·녀를 구분모집하고 그 기준을 달리하여 구분평가하는 점은 여전히 동일하다.

〈표 3〉 변경되는 체력검사종목 및 평가 점수표

종 목	성별	평 가 점 수				
		0	1	2	3	4
악력(握力) (kg)	남	49.8 미만	49.8 이상 52.0 미만	52.0 이상 54.4 미만	54.4 이상 57.9 미만	57.9 이상
	여	29.9 미만	29.9 이상 31.5 미만	31.5 이상 33.2 미만	33.2 이상 35.6 미만	35.6 이상
배근력 (背筋力) (kg)	남	141 미만	141 이상 148 미만	148 이상 157 미만	157 이상 168 미만	168 이상
	여	78 미만	78 이상 83 미만	83 이상 89 미만	89 이상 97 미만	97 이상
앉아 윗몸 앞으로 굽히기(cm)	남	16 미만	16 이상 18 미만	18 이상 20 미만	20 이상 22 미만	22 이상
	여	19 미만	19 이상 20 미만	20 이상 23 미만	23 이상 25 미만	25 이상
제자리 멀리뛰기 (cm)	남	238 미만	238 이상 243 미만	243 이상 250 미만	250 이상 255 미만	255 이상
	여	163 미만	163 이상 173 미만	173 이상 179 미만	179 이상 195 미만	195 이상
윗몸일으키기 (회/분)	남	43 미만	43 이상 45 미만	45 이상 48 미만	48 이상 50 미만	50 이상
	여	31 미만	31 이상 34 미만	34 이상 37 미만	37 이상 41 미만	41 이상
왕복오래 달리기 (회)	남	56 미만	56 이상 62 미만	62 이상 68 미만	68 이상 77 미만	77 이상
	여	28 미만	28 이상 32 미만	32 이상 35 미만	35 이상 42 미만	42 이상

5. 판단

가. '차별행위' 판단의 기준

「헌법」 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 하여 헌법의 기본원칙으로서의 ‘평등의 원칙’을 규정함과 동시에 기본권으로서의 ‘평등권’을 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 성별 등을 이유로 고용(모집, 채용 등을 포함)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’라고 규정하면서 다만, ‘성별 등을 이유로 한

제1장 성별에 의한 차별

현존하는 차별을 시정하기 위한 적극적 조치를 하는 경우'에는 차별행위로 보지 아니한다고 규정하고 있다. 그와 같은 예외의 경우에 해당하지 않는 경우에는, 성별 등을 이유로 한 불리한 대우 등의 목적이 정당하여야 하고, 그 수단이 적정해야 하는 등의 '합리적 이유'가 인정되어야만 하는 것이다. 특히 '성별 등이 특정 업무의 진정직업자격으로 인정되는 경우'에는 합리적인 이유가 있는 경우에 해당하여 허용된다고 본다.

그 외에 「남녀고용평등법」 제2조는 사업주가 근로자에게 성별 등을 사유로 합리적인 이유 없이 채용을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 경우를 '차별'로 보고, 다만 직무의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 즉 성별이 진정직업자격일 경우 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있으며, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」과 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 및 국제노동기구(ILO)의 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」 등에서도 고용에 있어서의 성별을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

나. 소방공무원의 성별에 따른 분리채용이 차별행위에 해당하는지 여부

위에서 본 바와 같이 「국가인권위원회법」은 '합리적 이유 없이' 성별을 이유로 한 차별행위를 금지하는바, 이하에서는 피진정인이 성별을 근거로 구분모집하는 것에 합리적 이유가 있는지 여부를 살펴본다.

1) 소방공무원의 업무수행에 있어 성별이 '진정직업자격'인지 여부

'진정직업자격'이란, 특정 업무의 성격 또는 업무수행 상황에 비추어 특정한 성별이어야 할 것이 해당 업무의 정상적 수행을 위해 불가결하게 요구되고 다른 수단이 존재하는 않은 경우로서, 신뢰할만한 객관적 증거에 의해 해당 업무의 수행과 특정 성별 사이에 직접적인 상관관계가 있고 개인의 업무수행능력을 개별적으로 평가하는 것이 불가능한 경우 그 특정 성별을 그 해당업무의 '진정직업자격'이라 한다. 이 사안에서도 특정 성별에 따른 분리채용이 '직무의 성질상 필수적으로 불가피하게 요구되는 요건 및 자격이 되는 경우'인가 즉, '진정직업자격'에 해당되는 경우인가가 문제된다.

위에서 본 바와 같이 소방관의 업무는 화재진압, 수관관리, 인명구조, 응급환자 이송 등에 필요한 절대체력이 수반되어야 하는 직무임은 위에서 본 바와 같다. 이러한 직무수행을 하기 위해서는 어느 정도 이상의 강인한 신체적·체력적 조건

이 요구되고 이러한 조건은 바로 위에서 언급한 ‘소방공무원의 진정직업자격’이 된다는 점은 부인할 수 없는 사실이다.

그러나 이러한 신체적·체력적 조건이 요구된다는 것에서 바로 여성과 남성을 구분하여 채용하는 정당한 근거 즉, ‘특정한 성별이어야 할 것’이 곧바로 소방공무원 업무수행의 필수적 자격요건이 된다는 논거가 도출될 수는 없다. 즉, 강인한 신체적·체력적 조건은 소방업무를 하려고 하는 남성과 여성 모두에게 동등하게 적용되는 요건으로서 이를 구체적으로 검증하기 위한 합리적인 기준설정 및 객관적인 측정을 통하여 판단되어야 하는 것이지, 단순히 일반적으로 여성들보다는 체력적으로 우위에 있는 남성들이 많다는 현상만을 근거로 소방공무원의 업무가 반드시 남성들만에 의해 행하여져야 하는 업무인 것으로 볼 수는 없다. 따라서 소방공무원을 성별에 따라 구분모집하는 것이 ‘진정직업자격’에 해당되지는 않는다고 판단된다.

참고로, 국가인권위원회는 경찰공무원 공개채용시험에서 성별에 따라 채용인원을 정하여 구분모집하는 것에 대하여, “채용기준은 특정 집단의 해당 직군에 진입여부를 결정하므로 그 기준 채택을 엄격하게 해야 하는바, 경찰청장이 남성 채용인원수보다 현저히 적은 여성 채용인원수를 정하여 채용하는 것은 성별을 이유로 한 차등적 대우이므로 이러한 기준은 성별이 ‘직무의 성질상 불가피하게 요구되는 경우’에 한하여 정당성이 인정되며, ‘직무의 성질상 특정 성별이 불가피하게 요구되는 경우’란, 향후 수행하게 될 업무를 본질적 업무와 부수적 업무로 구분하여 볼 때 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소, 즉 필수적 직무자격요건인 경우를 말한다.”라고 하여, 결국 이러한 기준에 비추어 비록 ‘강인한 체력’이 경찰공무원의 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 필요한 요건이라고 할지라도 그러한 체력을 측정할 수 있는 기준이 아닌 체력과 관계가 명확하지 않은 ‘성별’은 위 경찰공무원 업무의 ‘필수적 직무자격요건’이라고 볼 수 없다는 취지의 결정을 한 바가 있다(국가인권위원회 2005. 12. 5. 04진기213 결정).

2) 소방공무원 성별 구분모집에 그 외의 ‘합리적인 이유’가 있는지 여부

위와 같이 소방공무원의 성별에 따른 구분모집이 ‘차별행위의 예외’에 해당하지 않으므로, 다음 단계로서 그러한 구분모집행위에 ‘합리적인 이유’가 있는가가 문제된다. 특정인에 대하여 성별 등을 이유로 한 차등 취급에 ‘합리적인 이유’가 인정되려면 그러한 차등 취급의 목적이 정당할 뿐만 아니라 그러한 목적을 달성

제1장 성별에 의한 차별

하기 위한 수단이 불가피한 것이어야 하고 목적과의 관계에서 적절한 것이어야 한다.

검토하건대, 현재의 시험제도가 여성에게 상대적으로 낮은 체력평가 기준을 적용하는 것은 애초부터 여성은 남성과 동일한 업무를 수행할 수 없다는 전제를 바탕으로 한 것으로서, 소방공무원으로서의 체력적 조건을 갖추고 있지 못한 일부 여성들이 이 제도를 통해 혜택을 받았을 수는 있지만 결과적으로 임용 후에 소방공무원으로서 효율적으로 직무를 수행할 수 없게 됨으로 인해 오히려 소방공무원에 대한 성역할 고정관념을 강화하는 등 부작용을 초래하고 있다고 판단된다. 또한 체력검증 과정에서 남성에 비해 여성들에게 완화된 체력기준을 적용했다고 하여 여성을 위한 배려 내지 우대정책으로 볼 수는 없는데, 이는 현재 소방공무원을 남녀로 구분하여 모집하고 있는 정책상 어쩔 수 없이 불가피하게 수반된 것일 뿐 현 제도에서 여성에게 완화된 체력기준을 적용하고 있다는 것만으로 '성별 구분모집'에 합리적인 이유가 있다고 보기는 어렵다.

위에서 본 바와 같이 소방공무원 직무를 수행하기에 적합한 자격기준 및 필요한 체력 조건은 성별의 구분을 떠나 남성뿐 아니라 여성에게도 해당하는 것이므로 국민의 안전과 생명의 보호 그리고 소방공무원 스스로의 보호를 위해서라도 적절한 체력평가 기준이 여성 소방공무원들에게도 적용될 필요성이 있는바, 여성에게 체력평가 기준을 낮게 적용하고 있다고 하여 이를 여성에게 유리한 제도이며 국민 전체의 복리 관점에서 바람직한 제도라고 보기는 어렵다. 현재의 구분모집제도가 소방공무원이 되고자 하는 여성들에게 단기적으로는 유리할 수도 있겠으나, 이러한 방식의 구분모집이 계속된다면, 비록 채용되었다 하더라도 성역할 고정관념을 극복하는 것이 힘들게 되거나 소방공무원으로서 요구되는 절대적 체력조건을 갖추지 못하여 그 조직 내부에서 도태되는 여성들이 늘어나게 될 것이며, 이는 결과적으로도 여성 소방공무원들 뿐만 아니라 남성 소방공무원들, 나아가 적절한 소방서비스를 받아야 하는 국민 입장에서든 환영할 수 없게 될 것이다.

또한, 위 인정사실에서 본 바와 같이 피진정인은 현재 체력검사 기준을 개정하여 2008년도부터는 변경된 체력검증 기준에 의해 소방공무원을 채용할 예정이라고 밝히고 있으나, 개정된 체력검사 기준 또한 여전히 남녀를 구분하여 모집하는 형식을 유지하고 있으며, 위 개정 전이나 개정 후나 그 남녀에 따라 달리 적용되는 검사기준이 과연 소방공무원의 업무에 적합하고 필수적인 체력기준인가에 관

하여는, 그 기준이 객관적이고 구체적인 검증절차를 거쳐 정하여졌다는 점에 대한 입증이 전혀 없다.

실사 위와 같은 소방업무에서 요구되는 적합한 신체적·체력적 기준이 과학적으로 산출될 수 없는 것이고 그 절대 수치를 설정하기가 불가능한 것이어서 현재 정해진 검사기준을 유지할 수 밖에 없는 것이라고 하더라도, 피진정인이 밝힌 바와 같이 현재 소방공무원을 채용함에 있어 그 최종합격자의 결정은 체력검사 성적 24%와 필기시험 성적 76%의 비율로 합산한 성적 순위에 따르게 되어 있는바, 위 체력검사 성적 24%의 비율은 신체적 요건의 중요성에 비추어 보면 매우 적은 수치인 것을 알 수 있다. 위와 같은 사실은 소방공무원의 업무를 수행함에 있어 절대적인 신체적·체력적 조건이 매우 중요한 것이어서 그것이 본질적인 요소이고 현재의 구분모집제도는 오히려 여성을 우대하는 정책이라는 피진정인의 주장과는 상반되는 것이라고 판단된다.

뿐만 아니라, 피진정인이 주장하는 소방공무원 업무의 특성에 적합한 기준을 갖춘 인재의 채용은, 단순히 남녀라는 성별을 이유로 한, 아무런 검증되지 않은 기준을 근거로 구분 모집함으로써 해결되는 것이 아니라, 현재의 체력검사 기준을 재검토하여, 소방업무에 필요한 객관적이고 구체적인 체력기준으로 조정하여 이를 기준으로 소방공무원을 채용함으로써 달성할 수 있는 것이어서 현재의 '성별 구분모집'의 방식은 적정한 수단이 된다고 볼 수 없다. 따라서 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준을 기준으로 하여 이대로 채용을 시행한다면, 현실적으로 소방공무원으로 채용될 수 있는 여성들이 없을 것이라고 하는 피진정인의 주장은 타당하지 않으며, 현재의 남성들에게 적용되는 체력기준도 과연 소방공무원 업무를 수행함에 있어 요구되는 객관적인 자격요건인지에 대한 검증이 별도로 필요하고 이에 부합하는 체력검증기준에 따라 남녀 공히 동등하게 소방공무원으로서의 채용시험에 응시하게 하여야 할 것이다.

다. 소결

결론적으로 현재 소방공무원의 '성별에 따른 구분모집 제도'는, 그 구분모집에 '합리적 이유'가 인정되지 않으므로 성별에 따른 차별행위에 해당하고, 성역할 고정관념을 더욱 강화·고착하는 기제로 작용할 가능성이 있으며, 남녀 구분모집 제도를 유지하면서 단순히 여성소방관의 채용규모만을 다소 늘리는 방법도 여전히 성별에 따른 차별의 요소를 없애기 어렵다고 판단된다. 따라서 고용영역에 있어

제1장 성별에 의한 차별

서 성평등 원칙의 일관성 있는 적용과 소방관 충원의 바람직한 개선방향이라는 점에서 현재의 구분모집 제도는 양성평등적인 방법으로 개선되어야 하는바, 성별을 이유로 한 구분모집을 폐지하고 소방공무원 직무수행에 필요한 체력검증 절차를 거쳐 소방공무원을 채용하여야 할 것이다.

6. 결론

따라서, 소방공무원 채용시험에서 성별에 따라 채용분야 및 채용인원을 달리 정하여 구분모집 하는 것은, 합리적 이유없이 남성과 여성을 차별하는 행위로 판단되므로 피진정인에게 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 8. 27.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최영애 위원 김호준 위원 정강자 위원 정인섭
위원 최금숙 위원 신혜수 위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근

2 2007.10.8자 07진차232 결정[OO전자 임금에서의 성차별]

여성 근로자들이 생산라인에서 남성 근로자들과 노력, 기술, 책임, 작업 조건 등의 차원에서 동일한 노동을 수행했음에도 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 낮은 임금을 지급한 것은 차별이므로, 여성 근로자들에게 적절히 손해 배상을 하도록 ○○전자에 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 이 사건의 계약직으로 근무한 여성근로자들이 동일한 신분으로 근무하였던 남성근로자들과 비교하여 성별을 이유로 차별받았는지 여부를 판단하기 위해서는, 해당 남녀근로자들이 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동을 수행하였는지 여부 및 노동의 질과 양이 동일함에도 피진정인이 임금을 지급함에 있어 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부를 살펴야 할 것이다.
- [2] 그런데 위 인정사실에서 본 바와 같이 제품의 생산 단계에서 여성 또는 남성만이 할 수 있는 업무의 특성이 발견되지 아니하였고, 실제로 조립 및 포장 등 생산 업무 또한 각 근로자에게 고유한 업무가 지정된 것이 아니라 제품의 생산 및 반품 정도, 결원 등 상황에 따라 성별 및 고용형태의 구분 없이 자유롭게 근로자를 배치하여 왔음이 인정된다. 피진정인 또한 근로자 채용 시 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여 명시하지 않고 근로자를 채용하였으며, 남녀 근로자는 연속된 작업공정에서 각 단계에 배치되어 조립부터 포장, 상차까지 협동체로서 동일한 업무를 수행한 것으로 인정된다. 또한, 설사 피진정인의 주장대로 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다 하더라도 그것만으로써 남녀근로자들을 달리 대우할 합리적 이유가 되지 못하는 바, 이들은 모두 계약직 근로자로서 책임의 면에서 별다른 차이가 없고, 남녀근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무했으므로 작업조건이 본질적으로 다르다고도 할 수 없으며 단순한 근력을 필요로 하는 상차업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고도 볼 수 없다.
- [3] 이와 같이 이 사건 ○○전자에 근무하였던 진정인을 비롯한 생산계약직 여성근로자들과 남성 근로자들이 동일한 업무를 수행한 것으로 인정되고 달리 그 임금격차를 정당화할만한 실질적 차이가 없었다고 판단되는바, 피진정인이 기본급 책정에 있어 성별에 따라 그 기준을 달리 적용하였던 것은 진정인들에 대한 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다 할 것이다.

[진 정 인] ○○

[피진정인] ○○

제1장 성별에 의한 차별

【주 문】 피진정인에게 진정인들에 대하여 임금조건에서 남성근로자에 비해 불리한 차별대우를 한 것에 대한 손해를 배상할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인들은 각각 2002년부터 2005년 사이에 주식회사 ○○전자에서 계약직으로 근무하였는데 당시 동일 신분으로서 동종 업무를 하던 남성근로자에 비해 낮은 임금을 받았는바 이는 평등권 침해의 차별행위이다.

2. 피진정인 주장

진정인들이 근무하였던 생산라인은 조립업무 이외에 상차업무가 있는데, 이 업무는 생산된 물건을 차에 싣는 출하작업으로서 업무효율을 위해 남성근로자가 담당하였으며 조립업무에 비하여 노동 강도가 높아 이 업무를 하는 사람들에게는 약간 높은 임금을 지급하였다. 당시 진정인들과 같은 신분의 계약직 남성은 이인섭과 김안중 두 사람이었다. 김안중은 주로 상차업무를 하였고 이인섭은 조립업무를 하였는바 이인섭은 상차업무를 했어야 함에도 불구하고 체력조건이 맞지 않아 조립업무를 하게 한 것이며 그러므로 이인섭은 조립업무에 맞는 임금으로 전환하는 것이 마땅했으나 임금을 낮출 수 없어 그대로 유지하였다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

진정인들이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 자료, 참고인 윤중희, 이인섭, 김종성의 각 진술, 위원회의 실지조사 결과 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인 주식회사 ○○전자(이하 '○○전자'라 한다)는 위성라디오 및 위성항법장치 등 전자제품을 생산하는 회사로서 관리지원본부, 영업본부, 생산본부 및 연구소로 구성되어 있고 직원은 2007. 4. 현재 203명이다.

진정인들은 OO전자에서 생산 업무를 담당했던 계약직 여성근로자들로 진정인 김OO은 2002. 10. 1. 부터 2005. 9. 30. 까지, 진정인 오OO은 2005. 1. 1. 부터 2006. 6. 30. 까지, 진정인 최OO은 2005. 1. 1. 부터 2006. 6. 30. 까지, 진정인 장OO은 2004. 5. 1. 부터 2005. 10. 31. 까지, 진정인 김OO은 2004. 8. 1. 부터 2006. 1. 31. 까지, 진정인 최OO은 2004. 8. 1. 부터 2006. 1. 31. 까지, 진정인 장OO은 2002. 12. 1. 부터 2006. 5. 31. 까지, 진정인 이OO은 2004. 2. 1. 부터 2005. 7. 31. 까지 등으로 근로계약이 체결되어 있었으나 노사간 분류로 인하여 모두 2005. 8. 경 해고당하였으며 진정인들과 같은 시기에 OO전자에서 계약직으로 생산 업무를 담당하였던 남성근로자는 이인섭과 김안중이다.

나. 진정인들이 채용될 당시 OO전자와 OO전자 파견업체인 휴먼닷컴은 신규 생산직원 채용에 관하여 '생산직 또는 전자제품 조립 경험자를 구한다'고 생활정보지에 공고하였는데, 그 당시 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여는 명시한 바가 없다.

다. 생산부서는 생산되는 제품에 따라 아이알디(IRD), 에스알(SR) 등 6개의 부서로 구분되었으며 각 생산단계는 조립, 검사, 포장 등의 공정으로 이루어졌는데, 각 업무는 특정 경험이나 기술이 있어야 할 수 있는 것이 아니어서 신입 직원들은 배치에 따른 별도의 사전 직무교육 없이 생산 공정 과정에서 보고 배운 후 각 공정에 곧바로 투입되어 근무하였다.

그 중 조립 및 검사 공정은 바코드(barcode) 스캔(scan) 후 컴퓨터에 저장, 메인보드(Main board)와 모듈(module) 조립, 음향 및 신호 오류 테스트, 보조 장치 부착, 안테나(antenna) 납땜, 음향 및 무선 감도 테스트, 밝기조절기능 테스트 등 15개 정도의 단계로 구분되었는데 각 단계마다 한 사람의 근로자가 배치되어 작업을 하고 넘겨주는 방식의 연속적 작업으로 진행되었다. 포장작업 또한 바코드 인쇄, 상표 및 보호테이프 부착, 제품 및 액세서리 포장, 고유번호 부착, 바코드 박스 부착, 박스 밀봉 등 15개 정도의 각 단계마다 근로자들이 배치되어 하나의 연속적 작업으로 진행되었다. 검사가 완료된 제품들은 공장 내 일정장소에 쌓아두었다가 일정 분량에 이르면 컨테이너로 운반하여 적재하였는데, 이러한 상차 작업은 일주일에 1~5회로 불규칙하게 이루어졌으며 상차작업이 이루어질 때에는 호출에 의하여 생산라인에 근무하던 남녀근로자들이 함께 상차장소를 오가며 물품을 적재하였다.

제1장 성별에 의한 차별

라. 생산되는 부품에 따라 각 생산라인 업무의 세세한 부분은 조금씩 차이가 있긴 했으나 대체적인 공정은 위에서 본 바와 같이 비슷하였고 한 라인에는 보통 15명 내외의 근로자들이 각각 해당 작업을 맡았다. 근로자들은 고용형태에 따라 계약직, 파견직, 정규직으로 구성되었으며 남녀근로자가 혼재되었고 남성만으로 또는 여성만으로 이루어진 작업단계는 존재하지 않았다.

마. 업무배치와 관련하여 ○○전자 생산팀 차장인 참고인 김종성의 진술에 의하면, 생산라인의 작업 배치는 남녀를 특별히 구분하지 않았는데 업무 성격상 힘이 필요한 상차 및 포장 등은 주로 남성들이, 섬세함이 필요한 조립 등은 주로 여성들이 맡았으나 포장 및 조립업무를 맡은 남성들도 있었고, 결원이 생기면 바로 충원되는 것이 아니라 나머지 인력을 활용하여 일을 해야 하는 상황이어서 작업 배치시 남녀를 구분하여 업무를 지정하지는 않은 사실을 인정할 수 있다.

또한 계약직 남성근로자인 참고인 이인섭과 파견직 여성근로자인 참고인 윤종희 등의 진술에 의하여도, 당시 생산품들이 쌓이면 박스를 적재하거나 수하대에 물건을 옮겨 싣는 상차 작업은 남녀근로자가 함께 하는 일이었으며, 초기 상차업무는 별도의 담당자 없이 조립이나 포장 업무를 하던 남녀근로자들이 함께 수행하였으나 생산량이 많아진 2004. 부터 포장 일을 하던 남성근로자들 중 상차업무 담당자를 우선 지정한 사실이 인정된다.

바. 2003. 12. 부터 2005. 8. 까지 같은 기간 동안 계약직 남성근로자인 이인섭과 계약직 여성근로자인 진정인 강○○이 지급 받은 기본급을 살펴보면, 이인섭은 2003. 12. 653,950원을, 진정인 강○○은 595,210원을 지급받아 58,749원의 임금 격차를 보였으며 이후 임금이 인상됨에 따라 그 차액도 증가하였는데, 2005. 8. 에는 이인섭은 814,790원을, 강○○은 701,610원을 지급받아 그 차액이 113,180원에 달하였다.

4. 판단

가. 검토 기준

양성평등이란 헌법과 국제인권법이 보장하고 있는 평등권에 기초하여 여성 또는 남성이 단지 성별이 다르다는 이유만으로 차별과 폭력, 소외를 당하지 않고 인간으로서의 존엄과 권리 및 자유를 동등하게 보장받는 한편, 개성과 성별에 따른 고유한 특성을 인정받으며 가정과 사회에 동등하게 참여하고 책임을 분담하는

것을 의미한다. 우리 「헌법」 제11조 제1항은 성별을 이유로 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별받지 아니할 것을 규정하고 있고, 「경제적·사회적및문화적권리에관한국제규약」 및 「여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약」, 국제노동기구(ILO)의 「동일가치노동에 대한 남녀동일보수에 관한 협약」은 여성에 대한 차별을 금지하도록 하면서 고용분야에서 여성근로자에 대하여 동등한 노동에 대한 동등한 보수를 받을 권리를 규정하고 있다.

또한 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 특정한 사람에 대하여 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 이때 ‘합리적인 사유’라 함은 특정한 직무나 업무를 수행하는 데 있어 그 개인이 가진 속성이 직무를 수행하는데 반드시 필요하다는 것을 입증하는 경우나 특정 소수자 집단을 우대하는 적극적인 조치 등을 말한다고 하여 개인이나 집단의 특정한 속성이 어떤 직무를 수행하기에 반드시 필요한 조건임을 입증하지 못할 경우에는 합리적인 이유가 없다고 판단한다.

나. 이 사건 임금 격차가 차별행위에 해당하는지 여부

이 사건의 계약적으로 근무한 여성근로자들이 동일한 신분으로 근무하였던 남성근로자들과 비교하여 성별을 이유로 차별받았는지 여부를 판단하기 위해서는, 해당 남녀근로자들이 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동을 수행하였는지 여부 및 노동의 질과 양이 동일함에도 피진정인이 임금을 지급함에 있어 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부를 살펴야 할 것이다.

그런데 위 인정사실에서 본 바와 같이 제품의 생산 단계에서 여성 또는 남성만이 할 수 있는 업무의 특성이 발견되지 아니하였고, 실제로 조립 및 포장 등 생산 업무 또한 각 근로자에게 고유한 업무가 지정된 것이 아니라 제품의 생산 및 반품 정도, 결원 등 상황에 따라 성별 및 고용형태의 구분 없이 자유롭게 근로자를 배치하여 왔음이 인정된다. 피진정인 또한 근로자 채용 시 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여 명시하지 않고 근로자를 채용하였으며, 남녀근로자는 연속된 작업공정에서 각 단계에 배치되어 조립부터 포장, 상차까지 협동체로서 동일한 업무를 수행한 것으로 인정된다.

이에 대하여 피진정인은 남성근로자가 담당하는 상차업무가 조립업무에 비해 노동 강도가 높아 여성근로자보다 높은 임금을 지급했다고 주장하나, 계약직 남

제1장 성별에 의한 차별

성근로자 이인섭은 전자제품 조립 업무를 할 아르바이트생을 구한다는 모집공고를 보고 ○○전자에 지원하여 근무기간 동안 조립 업무를 하였고 계약직 남성근로자 김안중은 주로 포장 업무를 담당하였으며, 남성근로자들이 여성근로자와 비교하여 상차업무만을 주로 전담하였다고 인정할 만한 증거를 찾기 어렵다. 오히려 조립, 검사 등의 공정을 여성남성근로자 모두가 함께 담당하다가, 제품이 일정 정도 쌓이면 필요에 따라 여성근로자들도 상차업무를 함께 수행하였던 것이 인정되고, 다만 제품이 많다거나 또는 어느 시기에 있어서는 남성근로자들이 여성근로자보다 조금 더 상차업무를 많이 했던 정도인데, 이러한 점을 들어 남성근로자들에게 더 많은 임금을 줄만한 합리적인 근거로 삼기는 어려운 것으로 판단되며, 이 사건 진정인들과 남성 근로자들은 전체적으로 보아 동일한 노동을 수행하였던 것으로 인정된다.

설사 피진정인의 주장대로 여성근로자들은 주로 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당하였다 하더라도 그것만으로써 남녀근로자들을 달리 대우할 합리적 이유가 되지 못하는 바, 이들은 모두 계약직 근로자로서 책임의 면에서 별다른 차이가 없고, 남녀근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무했으므로 작업조건이 본질적으로 다르다고도 할 수 없으며 단순한 근력을 필요로 하는 상차업무를 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고도 볼 수 없다.

이와 관련하여 대법원은 ‘기술과 노력의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 남녀고용평등법위반사건)’고 판시한 바 있다.

이와 같이 이 사건 ○○전자에 근무하였던 진정인을 비롯한 생산계약직 여성근로자들과 남성근로자들이 동일한 업무를 수행한 것으로 인정되고 달리 그 임금 격차를 정당화할만한 실질적 차이가 없었다고 판단되는바, 피진정인이 기본급 책정에 있어 성별에 따라 그 기준을 달리 적용하였던 것은 진정인들에 대한 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다 할 것이다.

5. 결론

따라서 피진정인이 진정인들에 대하여 성별을 이유로 기본급을 낮게 지급한 것은 합리적 이유 없는 차별행위라 할 것이나 현재 진정인들은 모두 해고된 상황으로서 OO전자에 더 이상 근무하고 있지 아니하여 피진정인으로 하여금 진정인들에 대하여 적절한 손해의 배상을 하는 것으로 권고하는 것 외에 다른 구제조치를 취하기 어려우므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 8.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 신혜수 위원 윤기원

3 2007.10.30자 07진차350 결정[무형문화재 전승자 선정시 성차별]

○○시가 여성을 무형문화재인 ○○○춤 보유자후보, 예능보유자, 또는 전수조교로 지정하지 아니하기로 결정한 것은, 기능 또는 예능이 해당 지정에서 핵심적 기준이라는 점을 무시하고 단지 특정 성을 이유로 행한 불합리한 차별행위이므로, ○○시장에게 규정에 명시된 바대로 기능 또는 예능을 그 지정 기준으로 삼을 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 예술공연 등에서 연기자가 남성 또는 여성일 것이 특별히 요구되고 다른 성이 수행하면 실질적으로 차이가 생기는 경우에는 특정 성을 갖출 것이라는 요건이 차별의 예외인 진정직업자격에 해당될 수 있다. 또한 무형문화재의 보유자 등은 해당 민속 예술 분야에서 최고의 예능을 가진 자 또는 예능을 전수할 수 있는 자로서 그 명예가 매우 크고 더불어 매달 국가 또는 지방자치단체로부터 전승비를 지급받고 있으므로 이 사건의 차별 여부를 판단하기 위해서 성별이 동래학춤의 보유자 등을 지정함에 있어서 필수적 요건인지, 즉 진정직업자격에 해당하는지 여부가 중요하다.
- [2] 우선, 동래학춤의 원형은 동래학춤의 복색이 남성의 것일 뿐, 과거에 처음으로 춤을 추었던 사람이 여성인지 남성인지는 누구도 고증이 불가능하다. 또한 지금까지 남성들만 보유자로 지정되었으나 동래학춤이 문화재로 지정되기 이전에는 남녀가 함께 동래학춤을 전승하여 왔다. 문화재 보유자란 문화재의 예능 또는 기능을 원형대로 체득·보존하고 이를 그대로 실현할 수 있는 자라고 명시하고 있고 보유자후보 등 지정 시에도 해당 분야의 위원 및 전문위원과 관계 전문가를 위촉하여 추천된 자의 기능 또는 예능을 심사해야 한다고 명시하고 있다. 이는 기능 또는 예능이 보유자 등의 지정에서 다른 무엇보다도 우선하는 기준임을 표현한 것이라고 판단된다. 그럼에도 불구하고 피진정인이 보유자 후보 등에 추천된 여성에 대하여 단지 여성이라는 이유로 이러한 기준과 절차를 적용하지 않은 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 그러므로 피진정인이 동래학춤을 남성춤이라고 규정하고 보유자 등으로 남성만을 지정한 것은 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 한 차별에 해당하는 것으로 판단된다.

[진 정 인] 김○○

[피진정인] ○○광역시장

[주 문] 피진정인에게 동래학춤 보유자, 보유자후보, 전수조교 지정시 여성을 배제하지 말고 규정에 명시된 바대로 기능 또는 예능을 선정 기준으로 할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 부산시 무형문화재인 동래학춤의 전수조교인데, 피진정인은 2006. 9. 동래학춤 보유자후보 심의 시 여성인 진정인을 보유자후보로 선정할 수 없고 향후 예능보유자, 보유자후보, 전수조교 등으로 여성을 선정하지 않겠다고 의결하였는바, 이는 성별을 이유로 한 부당한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 우리 시 소속 문화재위원회는 사단법인 부산민속예술보존협회의 신청을 받아 동래학춤 예능보유자, 보유자후보, 전수조교 등을 심의하여 선정하고 있다.

나. 동 문화재위원회는 동래학춤을 남성춤이라고 판단하였으나 1998년 동래학춤의 보급과 교육을 위해 진정인에 한하여 전수조교로 선정하면서 사단법인 부산민속예술협회에게 향후 남성무수를 추천하도록 통지하였다. 이러한 결정에 따라 동 위원회는 2006년 보유자후보 선정 심의 시 진정인을 선정하지 않은 것이다.

다. 동 문화재위원회가 동래학춤의 예능보유자, 보유자후보, 전수조교로 여성을 선정하지 않겠다고 의결한 이유는 다음과 같다.

첫째, 국가 및 지방자치단체는 전통문화의 보존을 위해 무형문화재를 지정·보호하고 있는데, 문화재보호법에 따르면 문화재 보존의 기본원칙이 원래의 위치에 원래의 모습대로, 즉 원형을 보존하는 것이다.

둘째, 무형문화재는 남성이 할 수 있는 분야, 여성이 할 수 있는 분야, 그리고 남녀 모두가 할 수 있는 분야가 있는바, 동래학춤의 구성 분야 중 구음은 원래 여성이 담당했던 분야이므로 현재 예능보유자가 여성이고, 춤은 남성춤이므로 전수조교 이상은 남성 무수로 하기로 한 것이다.

라. 따라서 우리 시는 무형문화재의 원형보존에서 해당 문화재의 기·예능 전승여부와 함께 남녀의 배역 구분이 매우 중요한 부분을 차지하고 있다고 판단하여 위와 같은 결정을 하게 되었다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 진정인은 1981년 사단법인 부산민속예술보존협회(이하 '협회'라 한다.)에 가입하여 현재 동래학춤 전수조교와 협회의 이사를 맡고 있다.

나. 부산시 문화재위원회(이하 '문화재위원회'라 한다.)는 1998. 10. '동래학춤 보급과 교육을 위해 진정인에 한해 전수조교로 선정하나 동래학춤은 남성무이므로 향후 전수조교, 보유자후보 등은 남성무수로 한다.'고 의결한 바 있다. 또한 2006. 9. 동래학춤 보유자후보 선정 심의 시 위와 같은 이유로 협회에 의해 보유자후보 심의 대상으로 추천된 진정인을 보유자후보로 선정하지 않았다.

다. 동래학춤은 음악, 구음, 춤으로 구성되어 있고 1972. 9. 19. 부산시 무형문화재 제3호로 지정되었다. 문화재위원회는 「○○광역시 지정문화재 보호 조례」(이하 '조례'라 한다.)에 따라 동 시 지정 문화재(이하 '문화재'라 한다.)의 보존·관리 및 활용에 관한 사항을 조사·심의하고 있다. 동래학춤 등 무형문화재 보존 및 전수를 맡고 있는 협회는 비영리 사단법인이자 문화재 보유단체로 문화재위원회에 해당 무형문화재의 보유자, 보유자후보, 전수조교 등(이하 '보유자 등'이라 한다.)을 추천하는 곳이다.

라. 「○○광역시 지정문화재 보호 조례 시행규칙」(이하 '이 사건 시행규칙'이라 한다.) 제7조에서 '보유자는 해당 문화재의 예능 또는 기능을 원형대로 체득·보존하고 이를 그대로 실현할 수 있는 자'로, 제20조 '보유자후보 및 전수조교는 보유자의 전수교육을 보조하기 위해 전수교육을 3년 이상 받은 자 중에 기능 또는 예능이 상당한 수준에 이른 자'라고 명시하고 있다.

마. 또한 이 사건 시행규칙 제21조에서는 보유자후보 및 전수조교(이하 '보유자후보 등'이라 한다.) 선정 시 문화재위원회는 보유자 또는 보유단체로부터 보유자후보 등을 추천받고, 조례 제2조의 규정에 따라 해당분야의 위원 및 전문위원과 관계 전문가를 위촉하여 추천된 자의 기능 또는 예능을 심사해야 한다고 규정되어 있다.

바. 동래학춤의 보유자 중 춤 분야에서는 그 동안 남성 한 명 만이 있었고 보유자 후보는 여성 한 명이 있었으며 현재는 전수조교만 세 명이 활동하고 있으며 현황 및 활동 내용은 아래 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 동래학춤 보유자 등 현황 및 활동내용(2007년 현재)

직책	배역	성명	성별	나이	선정시기	활동내용
보유자	악사 (구음)	유OO	여	OO	1993. 4. 20.	- 전수교육 지도 및 참석 - 각종 국내외 행사 참석
보유자 후보	악사 (쟁가리)	김OO	남	OO	2000. 10. 12.	- 전수교육 지도 및 참석 - 각종 국내외 행사 참가 - 전수학교 지도강사
전수조교	무수	김OO (진정 인)	여	OO	1998. 10. 1.	- 전수교육 지도 및 참석 - 각종 국내외 행사 참가 - 하계강습회 및 전수학교 지도 강사(OO고등학교) - 지도강사 자격 취득 (협회 자체 : 1998. 5. 10.)
		이OO	남	OO	2004. 6. 4.	- 전수교육 지도 및 참석 - 각종 국내외 행사 참가 - 하계강습회 지도강사 - 지도강사 자격 취득 (협회 자체 : 1998. 5. 10.)
		이OO	남	OO	2007. 2. 9.	- 전수교육 지도 및 참석 - 하계강습회 지도강사 - 지도강사 자격 취득 (협회 자체 : 1998. 5. 10.)

사. 양 당사자가 제출한 자료를 살펴보면, 동래학춤은 문헌 기록이 없어 동래 지역에 사는 원로들의 증언에 따라 그 유래가 증명되고 있는데, 이에 따르면 어떤 사람이 당시 출입복이었던 흰 도포에 검정 갓을 쓰고 쪽 빠진 몸매로 흥겹게 춤추는 것을 보고 누군가가 ‘학이 춤을 추는 것 같다’라고 하는데서 학춤이라는 말이 유래되었고 나중에 학의 동태를 가미하여 추게 된 것이 지금의 동래학춤이라고 하고 있다.

5. 판단

예술공연 등에서 연기가 남성 또는 여성일 것이 특별히 요구되고 다른 성이 수행하면 실질적으로 차이가 생기는 경우에는 특정 성을 갖출 것이라는 요건이

제1장 성별에 의한 차별

차별의 예외인 진정직업자격을 해당될 수 있다. 또한 무형문화재의 보유자 등은 해당 민속 예술 분야에서 최고의 예능을 가진 자 또는 예능을 전수할 수 있는 자로서 그 명예가 매우 크고 더불어 매달 국가 또는 지방자치단체로부터 전승비를 지급받고 있으므로 이 사건의 차별 여부를 판단하기 위해서 성별이 동래학춤의 보유자 등을 지정함에 있어서 필수적 요건인지, 즉 진정직업자격에 해당하는지 여부를 살펴보기로 한다.

우선, 피진정인은 동래학춤은 한량들이 추었던 남성춤이고 문화재보호의 기본 원칙이 '원형의 보존'이기 때문에 남성만이 보유자 등이 될 수 있다고 주장하나, 그 원형과 관련하여 동래학춤의 복색이 남성의 것일 뿐, 과거에 처음으로 춤을 추었던 사람이 여성인지 남성인지는 누구도 고증이 불가능하다. 또한 지금까지 남성들만 보유자로 지정되었으나 동래학춤이 문화재로 지정되기 이전에는 남녀가 함께 동래학춤을 전승하여 왔다.

피진정인은 여성이 남성 복장을 하고 동래학춤을 추더라도 신체구조상 남성과 같은 춤 동작이 나오지 않는다고 주장하나, 무형문화재는 유형문화재처럼 고정된 하나의 실체가 아니라 시대를 거쳐 여러 사람들에 의해 그 원형이 보존되는 특징이 있는바, '원형대로 보존'의 의미는 춤을 얼마나 몸에 잘 체득하고 있는가 하는 기능 또는 예능에 따라 좌우된다 할 것이다.

또한 이 사건 시행규칙에서도 문화재 보유자란 문화재의 예능 또는 기능을 원형대로 체득·보존하고 이를 그대로 실현할 수 있는 자라고 명시하고 있고 보유자 후보 등 지정 시에도 해당 분야의 위원 및 전문위원과 관계 전문가를 위촉하여 추천된 자의 기능 또는 예능을 심사해야 한다고 명시하고 있다. 이는 기능 또는 예능이 보유자 등의 지정에서 다른 무엇보다도 우선하는 기준임을 표현한 것이라고 판단된다. 그럼에도 불구하고 피진정인이 보유자 후보 등에 추천된 여성에 대하여 단지 여성이라는 이유로 이러한 기준과 절차를 적용하지 않은 것은 합리적이라고 보기 어렵다.

그러므로 피진정인이 동래학춤을 남성춤이라고 규정하고 보유자 등으로 남성만을 지정한 것은 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 한 차별에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 신혜수 위원 윤기원

4 2008.10.27자 07진차981결정 [성별을 이유로 한 임금차별]

피진정인 주식회사 효성 대표이사 이○○에게 생산직, 기능직에 따라 분리한 호봉제에 대하여 성차별이 해소될 수 있는 방향으로 개선할 것과 생산직과 기능직 채용에서 성별에 따라 분리하여 채용하지 않을 것 및 피해자들에게 차별로 인해 미지급된 임금을 지급할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 피진정인은 연구 및 고용안정센터 지원 자료를 이용하는 등의 방식으로 직원을 채용하였고, 주요 생계책임자가 남성이라는 사회적 통념에 따라 채용 및 배치를 하였다. 이 사건 피해자들과 기능직 근로자들은 채용시 달리 자격증 또는 직무 기술을 요구받지 않았으며, 채용 이후에도 배치에 앞서 별도의 능력 테스트를 거치지 않았다. 그럼에도 여성은 전원 생산직에 남성은 전원 기능직에 배치되었으며, 이후 직무 교육 및 훈련이 작업과정에서 현장 훈련(OJT, On The Job Training)을 통해 이루어짐으로써 생산직과 기능직으로의 배치는 교육·훈련에서의 차이로 이어졌다. 결국 이 사건 피해자들은 채용 및 배치에서 구분되었으며 교육 및 훈련에서도 배제된 결과 임금차별은 더욱 견고하게 되었다.
- [2] 특정 성만을 채용하고 배치하더라도 직무의 진정직업자격(BFOQ : Bona Fide Occupational Qualification)이 인정되거나 합리적인 이유가 있는 경우에는 성차별에 해당하지 않으므로 이를 살펴보면, 피진정인은 기능직 업무가 피해자들이 여성임으로 수행하기 어려운 직무라고 주장하고 있으나, 기능직에 남성만을 채용하기 위해서는 기능직 업무를 수행함에 있어 남성이라는 조건이 진정직업자격에 해당함을 보여야 하나 이러한 증거는 확인되지 않는다. 또한 기능직 내에서도 업무의 난이도에 차이가 있으므로 모든 기능직 근로자가 여성이 수행하기 어려운 정도로 육체적인 노력이 필요한 업무를 수행하고 있는 것은 아니다. 그럼에도 여성을 기능직에서 배제하는 방식으로 이루어진 채용, 배치, 교육 및 훈련과 그로 인해 심화된 임금차별은 성차별에 해당한다.
- [3] 피진정 회사는 피해자들과 기능직 근로자들이 동일가치노동이 아니며 기능직 직위가 더 가치 있는 직무이므로 임금차이에 합리적인 이유가 있다고 주장하고 있으나 피진정 회사의 임금형태는 직무급이라기보다 오히려 연공급의 성격이 강하며 따라서 피해자와 기능직 근로자의 임금차액을 비교함에 있어 동일가치노동인지 여부는 중요한 판단기준이 아니다. 연공급의 경우 동일가치노동인지 여부보다 동일 또는 유사한 근속연수 근로자의 임금과 비교하여 임금차별을 비교하는 것이 더욱 적절함. 그럼에도 피진정 회사의 주장에 따라 피해자들과 기능직 근로자들의 동일가치노동 여부를 살펴보면, 기능직 근로자들이 육체적인 힘을 더 사용하거나 중합, 방사 등 난이도가 높은 업무를 수행하고 있다는 점을 인정하더라도 모든 기능직 근로자가 이처럼 난이도가 높고 어려운 직무를 수행하고 있지는 않으며, 피해자들의 경우 리와인더를 기준으로 보면 근무시간 동안 오전과 오후에 각 20분을 제외하면 직립상태로 지속적인 근무를 수행하는 다른 측면의 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있다. 기술은 입사시에 동일하였으

며 차이가 발생하였다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있다. 책임은 조장 또는 반장이 아닌 일반 조원의 경우에는 생산직과 기능직의 책임의 정도를 달리 판단할 이유가 없다. 작업조건인 경우 방사, 중합 등 매우 어려운 작업환경에서 근무하고 있는 기능직이 있으나, 이들은 기능직 중에서도 대체로 10~15년 이상의 경력자들이며 모든 기능직의 작업조건이 이와 같지는 않다. 결론적으로 생산직과 기능직은 피진정 회사에서 통일체로 일련의 공정을 담당하여 근무하여 왔으며, 현재는 리와인더 등 여성만이 근무하는 공정이 있으나 2006. 6. 이전까지는 투포원 연사기, 솔저제직 등에서 생산직과 기능직이 혼재된 상태로 근무해온 과거로부터의 흐름을 고려하면, 동일가치노동이 아니라는 피진정 회사의 주장은 수용하기 어렵다.

- [4] 더불어 피진정 회사는 임금수준이 노사합의에 의한 것이므로 합리성이 있다고 주장하고 있으나, 단체협약은 일종의 집단적인 계약으로서 계약을 체결하였다 하더라도 차별을 합리화할 수는 없다.

【참조결정】 국가인권위원회 2006. 9. 11. 자 06진차11606진차136 병합, 국가인권위원회 2007. 10. 8. 자 07진차232 결정

- 【진 정 인】**
1. 실천하는 여성모임 하늘소리 (대표 김○○)
 2. 전국민주노동조합총연맹 울산지역본부 (대표 이○○)
 3. 전국민주노동조합총연맹 화학섬유노동조합 (대표 서○○)
 4. 울산지역해고자협의회 (대표 김○○)
 5. 민주노동당 울산광역시당 민생특별위원회 (대표 노○○)
 6. 한국사회당 울산광역시당 (대표 이○○)
 7. 여성노동권확보 생활임금쟁취 여성 행진 (대표 김○○)
 8. 울산 여성 교육문화센터(준) (대표 김○○)
 9. 현대자동차 여성위원회 (대표 최○○)
 10. 전국여성노동조합 울산지부 (대표 신○○)
 11. 울산여성회 고용평등센터 (대표 신○○)
 12. 울산 여성의전화 (대표 전○○)

- 【피 해 자】**
1. 오○○
 2. 정○○
 3. 최○○
 4. 서○○

제1장 성별에 의한 차별

5. 김○○

6. 남○○

7. 서○○

8. 강 ○

피해자 대리인 김○○

【피진정인】 주식회사 효성 대표이사 이○○

【주 문】

1. 피진정인에게 생산직, 기능직에 따라 분리한 호봉제에 대하여 성차별이 해소될 수 있는 방향으로 개선할 것을 권고한다.
2. 피진정인에게 생산직과 기능직 채용에서 성별에 따라 분리하여 채용하지 않을 것을 권고한다.
3. 피진정인에게 피해자들에게 차별로 인해 미지급된 임금을 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정 요지

피해자들은 주식회사 효성 울산공장 코드생산1팀, 의료사생산1팀, 품질보증팀에서 근무하고 있는 5급 생산직 여성 근로자들로서, 5급 기능직 남성 근로자들과 동일한 자격증, 학력, 기술 자격요건으로 입사하였고, 근무형태는 조금씩 다르나 동일 또는 유사한 노동을 하고 있음에도, 피진정인은 남성 근로자는 기능직 호봉으로 여성 근로자는 생산직 호봉으로 구분하여 지급하는 사실상 남녀 분리호봉제를 실시함으로써, 피해자들에게 남성 근로자에 비해 낮은 임금을 지급하고 있다. 이는 성별을 이유로 한 차별행위이므로, 이로 인해 지급받지 못한 임금 및 상여금 상당액을 지급함과 더불어 남녀분리호봉제를 단일호봉제로 전환하는 등 차별행위를 시정해야 한다.

2. 관련 규정

별지1. 기재와 같다.

3. 당사자 주장

가. 진정인

1) 피진정인 소속 울산공장은 화학섬유 생산을 주로 하고 있으며, 섬유제조업은 전통적으로 여성 사업장이라 불릴 만큼 여성 근로자가 많았으나, 1990년대 이후 자연퇴직과 외주화 등의 구조조정 결과 2001년경 200여명에 이르던 여성 정규직 근로자 수가 현재는 이 사건 피해자를 포함하여 10여명에 불과하다.

2) 여성 근로자의 채용자격은 자격증, 기술, 학력 등에서 남성 근로자와 동일하나, 여성 근로자는 생산직, 남성 근로자는 기능직으로 배치되어 직종이 성별로 분리되었다. 그러나 최근까지도 기능직과 생산직이 동일한 공정 내에 배치되어 근무하였으며, 여성근로자로만 구성된 리와인더 공정에서 근무하게 된 것은 슬져제직, 투포원 연사기 등과 같이 생산직과 기능직이 함께 근무하던 공정이 외주화된 2006. 6. 이후의 일이다.

3) 임금은 노사간에 체결된 임금협약서에 따라 호봉 및 인상률이 정해지며, 호봉 등급별 금액, 호봉 등급간 인상액, 총 호봉등급 수 등에서 기능직과 생산직으로 구분된 후 생산직에게 불리한 임금이 지급되고 있다. 명칭은 '기능직'과 '생산직'이나 나뉘나, 남성 근로자는 무조건 '기능직'이고, 여성 근로자는 무조건 '생산직'이며, 직종 분리에 대한 근거 없이 사실상 남녀 분리호봉제도가 시행되고 있다. 그 결과 여성근로자의 임금은 동일한 입사기준으로 남성근로자 임금의 70% 수준에 불과하며, 호봉은 기본급 뿐 아니라 상여금의 지급기준이기도 하므로 실제로 여성 근로자와 남성 근로자의 임금격차는 매우 크다.

나. 피진정인

1) 사업장 현황

주식회사 효성은 1966. 11. 3. 화학섬유 제조, 염색, 가공, 판매 등을 영업목적으로 설립되어 서울 마포구 공덕동 450번지에 본사를 두고 있으며, 울산, 언양, 구미 등지에 공장을 두고 섬유, 무역, 화학, 중공업, 정보통신분야에서 사업을 영위하고 있다. 울산공장은 타이어보강재, 나이론, 폴리에스터, 테크니컬 안(Technical-Yarn)의 4개 사업부로 나뉘어져 있으며, 2008. 8. 현재 기능직 직원 572

제1장 성별에 의한 차별

명, 생산직 직원 14명, 사무관리직 직원 149명 등 총 735명을 고용하고 있다. 이하 진술하는 내용은 울산공장을 기준으로 한다.

2) 각하 주장

가) 코드생산1팀 생산직 근로자인 김○○, 최○○, 서○○, 지○○, 장○○, 박○○ 등 6인은 2006. 7. 11. 노동부 부산지방노동청 울산지청에 기능직 남성 근로자와 비교하여 동일가치의 노동을 수행하고 있음에도 부당하게 낮은 임금을 지급받고 있다며 진정을 제기하였고, 부산지방노동청 울산지청은 울산지방검찰청의 수사 지휘를 받아 조사한 결과 법 위반 사실이 없다며 2007. 2. 2. 무혐의 처분하였다. 이후 김○○, 박○○, 장○○, 지○○은 2007. 4. 30. 울산지방법원에 같은 내용의 임금차별을 주장하며 차액 상당의 임금 지급을 청구하는 소송을 제기하여 현재 소송이 진행 중에 있다.

나) 울산지방노동청 및 울산지방법원에 제기된 상기 진정 및 임금차액 지급청구 소송의 당사자는 이 사건 당사자와 일부 다르나, 진정의 원인이 되는 사실관계는 동일하다. 따라서 본건 진정은 그 원인이 된 사실관계에 관하여 수사기관의 수사가 종결되었고, 법원의 재판이 진행 중인 경우에 해당되므로, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하되어야 한다.

3) 직원 모집 및 배치경로

피진정인은 직무의 기술, 노력, 책임, 작업조건의 차이에 따라 기능직과 생산직으로 구분하여 해당 직군에 따른 채용을 실시하고 있다. 통상적으로 채용은 임직원의 추천에 의한 연고채용 방식을 활용하고 있다. 기능직의 경우 업무의 강도, 책임의 강도가 높고 작업조건이 열악한 업무여서 기능직 사원 채용시 여성근로자의 추천이나 지원이 없으며, 생산직 사원의 경우 기능직 대비 저임금으로 인하여 남성근로자의 지원이 없는 상황이다. 피진정인의 채용기준은 성별이 아닌 직무이다.

4) 임금체계

울산공장의 임금체계는 노사합의에 근거하고 있다. 근로자를 대표하는 노동조합이 직무에 따른 기능직과 생산직의 호봉표 구분을 인정하고 있으며, 피진정인은 노사합의 결과를 반영하여 직무에 따른 임금을 지급하고 있다.

5) 기능직 및 생산직 배치기준

가) 기능직 배치기준

(1) 기능직은 기술을 요하는 업무에 배치되고 있다. 수전 및 배전설비 운전, 전기 설비 보전, 보일러 및 수처리용수설비 운전·보전, 질소 및 압공 공정설비 운전·보전, 폐수처리설비 운전·보전 등 기술을 요한다고 판단되는 업무에 기능직 직무급을 적용하고 있다.

(2) 기능직은 업무강도가 높은 업무에 배치되고 있다. 방사파트, 권취공정, 보전파트 등 방사 업무, 50미터 이상 높은 곳에서 작업을 하는 강중합업무, 고온의 작업장에서 유해화학물을 취급하는 중합업무, 열처리 업무 등 업무 강도가 높은 업무에 기능직의 직무급을 적용하고 있다.

(3) 기능직은 책임이 수반되는 업무에 배치되고 있다. 각 생산파트의 반·조장 업무, 선별·검사 총괄업무, 공정관리업무, 품질보증업무의 경우 책임의 강도가 높아 기능직의 직무급을 적용하고 있다. 상기 파트의 경우 세부적인 공정 및 품질에 문제가 발생되어 클레임이 제기될 경우 회사에 막대한 손해가 발생되므로 책임에 따른 기능직의 직무급을 적용하고 있다.

(4) 기능직은 작업조건이 열악한 경우에 배치되고 있다. 유해화학물을 이용한 유제조제업무, 중합현장 근무 등 작업조건이 열악한 경우 기능직의 직무급을 적용하고 있다.

나) 생산직 배치기준

기능직을 배치하는 기준으로서 기술, 노력, 작업조건, 책임의 기준에 부합하지 않는 단순 기계감시, 선별·검사 등의 단순 업무에 대해 생산직의 직무급을 적용하고 있다.

6) 종합

가) 생산직 직원과 기능직 직원의 구분은 성별에 의한 것이 아니다. 기능직은 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에 따라 기술력 및 기술 숙련도가 필요한 직무, 노력이 필요한 직무, 품질 책임이 중요한 업무, 작업조건이 열악한 업무인 중합, 방사, 권취공정, 알마 연사 공정, 동력, 보전 공정 등에 대하여 직무를 부여한 것이며, 반면 기술, 노력, 책임 및 작업조건이 상대적으로 낮은 직무에 대하여 생산직 직무를 부여한 것이다. 따라서 생산직 직원에 대하여 기능직 직원과 달리 별도의 호봉표에 따라 낮은 임금을 지급하고 있다고 하더라도 이는 양 직무의 노

제1장 성별에 의한 차별

동가치의 차이에 따른 합리적인 차별이다.

나) 피진정인은 남녀를 구분하여 직원을 모집한 사실이 없으며 직무에 따라 채용을 실시하고 있다. 기능직의 업무는 강도가 높고, 작업조건이 열악하여 여성의 추천이나 지원이 없으며, 생산직 직원의 경우 기능직 대비 저임금이어서 남성의 지원이 없다. 이러한 결과로 기능직에는 남성, 생산직에는 여성 근로자만 존재하는 상황이 발생하게 된 것이다. 만약 남성 구직자가 생산직 직원으로 채용을 희망할 경우 이를 거부할 이유가 없으며, 생산직에 근무하는 경우 남성 근로자 역시 생산직 호봉기준에 의하여 임금을 지급받을 것임은 명백한 것이므로 기능직에는 남성, 생산직에는 여성 근로자만 존재하고 있는 사정만으로는 차별행위를 하였다고 할 수 없다.

다) 임금체계는 노사합의에 근거한 것이고, 여성이라는 이유로 생산직 직원을 차별하려는 의도에서 만들어진 것이 아니다. 노동조합이 직무에 따른 기능직과 생산직의 호봉표 구분을 인정하고 있으므로 피진정인은 노사합의 결과를 반영하여 직무에 따른 임금을 지급하고 있는 것이다.

라) 따라서 본 건 진정은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각 하되어야 하고, 가사 그렇지 않다 하더라도 피진정인이 피해자들에 대하여 기능직 직원과 달리 별도의 생산직 호봉표를 적용하여 낮은 임금을 지급하고 있는 것은 노동가치의 차이에 따라 합리적인 차등을 둔 것이므로, 「국가인권위원회법」상 차별행위에 해당되지 아니하므로 기각되어야 한다.

4. 인정사실

가. 피해자들의 입사일 및 소속 부서

피해자들의 입사일과 소속부서, 담당업무는 아래 표와 같다.

(오○○ 근무내역 (생산직 5급 7호))

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1994. 3. 9.~2005. 7. 25.	입사	코드생산1팀	DRT 연사기
2005. 7. 26.~2006. 10.	전보	코드생산1팀	제작직수
2006. 10.~현재	전보	코드생산1팀	리와인터

〈정○○ 근무내역 (생산직 5급 12호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1997. 8. 11.~2003. 6. 30.	입사	코드생산1팀	투포원 연사기
2003. 7. 1.~2004. 3. 11.	출산휴가 및 육아휴직		
2004. 3. 12.~2006. 6. 30.		코드생산1팀	투포원 연사기
2006. 7. 1.~2007. 10. 31.		코드생산1팀	리와인더
2007. 11. 1.~2008. 1. 29.	출산휴가		
2008. 1. 29.~현재		코드생산1팀	리와인더

〈최○○ 근무내역 (생산직 5급 12호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1979. 9. 28.	입사	연사공정, 제직공정	조원 및 조장
1991. 1.경	퇴사		
2001. 7. 10.~2006. 6. 30.	재입사	코드생산1팀	제직직수
2006. 7. 31.~현재	전보	코드생산1팀	리와인더

〈서○○ 근무내역 (생산직 5급 12호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
2001. 7. 28.~2006. 6. 30.	입사	코드생산1팀	제직직수
2006. 7. 1.~현재	전보	코드생산1팀	리와인더

〈김○○ 근무내역 (생산직 5급 8호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1992. 5. 13.~2002. 2. 11.	입사	의료사생산1팀	연신과
2002. 2. 12.~2005. 7. 25.	전보	원사QA팀	원사교락 검사
2005. 7. 26.~2007. 9. 20.	출산휴가 및 육아휴직		
2007. 9. 21.~현재	복직	의료사생산1팀	해사선별

제1장 성별에 의한 차별

〈남○○ 근무내역 (생산직 5급 8호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1994. 10. 17.~2002.	입사	의료사생산1팀	연신과
2002.~ 현재	전보	의료사생산1팀	해사선별

〈서○○ 근무내역 (생산직 5급 8호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1994. 10. 26.~2005. 4. 7.	입사	의료사생산1팀	연신과
2005. 4. 8.~2007. 12. 9.	출산휴가 및 육아휴직		
2007. 12. 10.~ 현재	복직	의료사생산1팀	해사선별

〈강 ○의 근무 내역 (생산직 5급 11호)〉

일자	변동 사항	소속부서	담당업무
1994. 3. 7.	입사	코드생산1팀	투포원 연사기
2001. 5.	퇴사	코드생산1팀	투포원 연사기
2002. 8. 12.~2003. 2. 24.	재입사	인력운영팀	
2003. 2. 25.~2007. 9.	전보	품질보증팀	원사교락 검사, 출고 등
2007. 9.~2008. 9.	업무 변경	품질보증팀	시험성적서 작성
2008. 9.~	출산휴가		

나. 채용 및 배치

1) 피진정인 소속 울산공장(이하 '피진정 회사'라 한다)은 직원을 5개 직급으로 구분하면서, 5급은 기능직, 생산직 및 행정직, 사무직, 특수직으로 나누고 있다. 피진정 회사 「직원 인사규정」에 의하면 기능직, 생산직을 포함한 5급 직원의 임용기준은 '고등학교 졸업 이상의 학력'으로 동일하다. 기능직과 생산직에 대한 설명에서는 "기능직 및 생산직 사원은 직접 생산 및 제작현장에 종사하는 사원을 말하며 직무의 종류나 난이 정도 등에 따라 상호 차등을 둔다."고 규정하고 있다.

2) 피진정 회사는 기능직에는 모두 남성 근로자를 채용하여 배치하였고, 생산

직에는 모두 여성 근로자를 채용하여 배치하였다. 현재 기능직 572명, 생산직 14명, 그리고 사무관리직 109명 등 총 709명이 근무하고 있으며, 그 외 사내하도급 업체에 근로자 672여명이 소속되어 근무하고 있다. 기능직과 생산직은 직종간 전환 배치되지 않는다. 5급 직원에게 승진은 사무관리직으로의 승진을 의미하며, 기능직의 경우에는 일부 승진 사례가 있으나, 생산직의 경우에는 현재까지 승진 사례가 없다.

〈인원현황(생산부문), 2008. 6. 27. (단위: 명)〉

구분		정직원						계	협력업체	합계
		사무관리직		기능직		생산직				
		남	여	남	여	남	여			
나이론 원사	의료사생산1팀	4	2	77			4	87	68	155
	의료사생산2팀	6		78				84	69	153
	중합팀	5		41				46	29	75
	기술팀	15	2	10				27	27	54
타이어 보강재	산자사생산팀	11	1	103				115	65	180
	코드생산1팀	9	1	67			8	85	281	366
	코드생산2팀	5	1	60				66	40	106
	기술혁신팀	6	1	6				13		13
	품질보증팀	12	2	11			2	27	28	55
라이오셀생산팀	2	1	7				10	8	18	
폴리에스터원사	중합팀	6		41				47	17	64
Technical-Yarn	Tech.Yarn 생산1팀	8	1	33				42	18	60
	Tech.Yarn 생산2팀	2		1				3		3
	Tech.Yarn 품질보증팀	4		1				5	16	21
관리본부	생산지원팀	14	2	36				52	6	58
계		109	14	572			14	709	672	1,381

3) 기능직 채용은 1995년, 2000년, 2001년에, 생산직 채용은 1993년, 1994년, 1995년, 1997년, 2000년, 2001년에 소규모로 이루어졌으며, 이후 사업 규모가 점차 축소되어 이후 정규직 채용은 이루어지지 않고 있다. 피진정 회사는 기능직 및 생산직 근로자의 채용시 임직원의 연고 추천자, 협력업체 직원 또는 고용안정센

제1장 성별에 의한 차별

터 지원자를 활용하여 채용하였다.

4) 진정인과 피진정 회사의 진술을 종합해볼 때, 피진정 회사는 과거에 여성 고용비율이 상당히 높았으며 2001년 즈음 생산직 근로자의 수는 200여명에 이르렀으나, 1990년대 이후 꾸준히 진행된 구조조정과 외주화로 인해 지속적으로 축소되어 현재 정규직 생산직 근로자 수는 14명에 이르고 있다.

다. 임금형태 및 임금액

1) 생산직과 기능직의 임금 구성은 기본급, 가족수당과 생산장려수당, 근속수당이 포함된 제수당, 상여금, 잔업수당, 야간수당, 휴일근로수당 등으로 되어 있다. 생산직 입사자는 고등학교 졸업자 기준 35호봉의 초봉이, 기능직 입사자는 고등학교 졸업자 기준 56호봉의 초봉이 정해지며 근무연수가 올라감에 따라 처음 정해진 호봉에 더해 매년 일정하게 호봉이 상승하는 임금형태가 적용되고 있다. 임금형태와 임금수준은 피진정인과 전국섬유·유통노동조합연맹 소속 효성노동조합(이하 '노동조합'이라 한다)이 매년 체결하는 「임금협정서」와 피진정인의 「취업규칙」에 규정되어 있다.

2) 「취업규칙」에 규정된 임금 관련 제도는 아래와 같다.

<취업규칙(울산공장)>

제62조(급여의 구분)

급여는 다음과 같이 구분한다.

- 1) 임금
- 2) 상여
- 3) 여비
- 4) 퇴직금
- 5) 경조 재해 위로금
- 6) 기타 임시로 지급하는 급여

제63조(임금의 종류)

임금의 종류는 다음과 같다.

- 1) 기준임금
가. 기본급료
- 2) 기준외 임금

- 가. 시간외 근무수당
- 나. 야간 근무수당
- 다. 휴일 근무수당

제64조(임금)

사원의 임금제는 다음과 같다.

- 1) 행정직, 사무직, 촉탁 : 월급제
- 2) 기능직, 생산직 : 일급제

단, 직제외 사용인 또는 수습사원은 별도 규정에 의한다.

제65조(기준임금)

기준임금은 노사합의에 의한다.

제66조(시간외 근로수당)

단체협약 및 별도 규정(월급제)에 의한다.

- 3) 2007. 9. 11. 체결된 「임금협정서」의 내용은 아래와 같다.

<임금협정서(2007. 9. 11.)>

- 1. 기본급: 정액 65,000원을 인상한다.

(※ 호봉표 아래 참조)

- 2. 상여금

- 1) 지급율: 600%
- 2) 지급기준: 기본급+생산장려수당+근속수당+가족수당(미혼수당)
- 3) 지급시기: 2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월 각 100%씩 지급한다.

- 3. 격려금: 100%

- 1) 2007년 기본급 인상전 기준으로 100%를 계산 지급한다.
- 2) 지급기준: 기본급+생산장려수당+근속수당+가족수당(미혼수당)
- 3) 지급대상: 조인일 현재 3개월 이상 근무하고 지급일 현재 재직 중인 자

- 4. 본 합의서의 유효기간은 2007. 3. 21.부터 2008. 3. 20.까지로 한다.

(5급 호봉표 (2007. 6. 21. 기준, 단위: 원))

번호	기능직	생산직
1	53,270	32,240
2	52,960	31,990
3	52,640	31,760

제1장 성별에 의한 차별

4	52,330	31,510
5	52,010	31,280
6	51,700	31,050
7	51,380	30,830
8	51,050	30,600
9	50,740	30,390
10	50,400	30,180
11	50,090	29,960
12	49,910	29,760
13	49,720	29,570
14	49,540	29,370
15	49,220	29,190
16	48,910	29,000
17	48,600	28,810
18	48,290	28,370
19	47,930	27,920
20	47,550	27,480
21	47,190	27,030
22	46,750	26,580
23	46,310	26,160
24	45,850	25,730
25	45,380	25,300
26	44,910	24,870
27	44,480	24,470
28	43,980	24,070
29	43,500	23,670
30	43,010	23,270
31	42,520	22,870
32	42,050	22,470
33	41,590	22,070
34	41,130	21,670
35	40,710	21,270
36	40,290	
37	39,870	
38	39,470	
39	39,040	
40	38,620	
41	38,220	
42	37,790	
43	37,360	

44	36,970	
45	36,550	
46	36,040	
47	35,420	
48	34,780	
49	34,150	
50	33,590	
51	33,030	
52	32,500	
53	31,960	
54	31,430	
55	30,890	
56	30,390	
57	29,890	
58	29,390	
59	28,890	
60	28,390	
61	27,890	
62	27,390	
63	26,890	
64	26,390	

4) 피진정 회사 소속 의료사생산1팀, 코드생산1팀, 품질보증팀은 각 팀별로 직무평가서(Job Evaluation)를 작성하여 직무를 난이도에 따라 1등급에서 4등급까지 구분하고 있으나, 직무 등급의 차이에 따라 급여가 조정되거나 지급된 바는 없다. 기능직의 경우 배치전환에 따라 기존 직무에 비해 직무 등급이 낮거나 높은 직무로 이동하더라도 급여에 변동이 없다.

5) 피해자들의 급여명세서상의 임금구성은 기준임금과 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당으로 이루어진 기준외임금 그리고 상여금으로 이루어져 있다. 상여금은 기본급, 생산장려수당, 근속수당과 가족수당(미혼수당)으로 이루어져 있다. 2007년 피해자들에게 지급된 임금 중 상여금을 제외한 기준임금과 기준외임금의 지급액 및 근무일수는 아래와 같다.

제1장 성별에 의한 차별

<오○○의 2007년 임금 (생산직 5급 7호)>

구분	1월(26)	2월(25)	3월(23)	4월(24)	5월(23)	6월(24)	7월(25)	8월(21)	9월(24)	10월(22)	11월(23)	
임금	기준임금 (기본급)	751,140	695,500	639,860	719,760	689,770	719,760	759,750	638,190	729,360	668,580	607,800
	계수당	가족수당	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
		생산수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
		근속수당	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
	소계	846,140	790,500	734,860	814,760	784,770	814,760	854,750	733,190	824,360	763,580	702,800
	시간외수당*	546,855	573,268	364,810	451,223	559,736	613,993	396,113	493,152	401,982	609,190	633,363
	합계	1,394,465	1,354,504	1,101,695	1,281,890	1,306,331	1,429,163	1,291,265	1,229,552	1,188,767	1,337,360	1,346,191

* : 연장근로수당, 야간근로수당, 주휴근로수당, 유급(공휴)근로수당, 유급휴일수당, 휴일연장수당 포함.

() : 근무일수

<정○○의 2007년 임금 (생산직 5급 12호)>

구분	1월(28)	2월(26)	3월(27)	4월(26)	5월(22)	6월(26)	7월(26)	8월(23)	9월(26)	10월(8)	11월(0)	
임금	기준임금 (기본급)	777,200	696,800	723,600	753,220	637,340	753,220	763,620	675,510	763,620	234,960	0
	계수당	가족수당	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000
		생산수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
		근속수당	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000
	소계	898,200	817,800	844,600	874,220	758,340	874,220	884,620	796,510	884,620	355,960	121,000
	시간외 근로수당	744,367	510,832	498,933	523,924	688,844	601,934	416,070	533,550	447,402	616,770	881,100
	합계	1,675,567	1,363,532	1,372,776	1,439,744	1,475,141	1,501,754	1,350,947	1,359,517	1,379,622	984,187	1,008,100

〈최○○의 2007년 임금 (생산직 5급 12호)〉

구분	1월(30)	2월(29)	3월(25)	4월(30)	5월(28)	6월(31)	7월(29)	8월(28)	9월(30)	10월(27)	11월(30)		
미 임 금	기준임금 (기본급)	804,000	777,200	670,000	869,100	811,160	898,070	851,730	822,360	881,100	792,990	881,100	
	계 수 당	가족 수당	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000
		생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
		근속 수당	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	44,000	44,000	44,000	44,000
	소계	899,000	872,200	765,000	964,100	906,160	993,070	946,730	917,360	976,100	887,990	976,100	
	시간외 근로수당	1,123,404	679,735	496,547	619,356	876,203	1,178,818	1,090,892	915,459	731,723	1,263,469	1,367,137	
	합계	2,065,304	1,598,335	1,288,147	1,580,758	1,792,159	2,196,645	2,052,794	1,883,619	1,747,138	2,185,974	2,397,237	

〈서○○의 2007년 임금 (생산직 5급 12호)〉

구분	1월(27)	2월(24)	3월(21)	4월(29)	5월(26)	6월(29)	7월(27)	8월(25)	9월(29)	10월(26)	11월(28)		
미 임 금	기준임금 (기본급)	723,600	643,200	562,800	840,130	753,220	840,130	792,990	734,250	851,730	763,620	822,360	
	계 수 당	가족 수당	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
		생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
		근속 수당	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	44,000	44,000	44,000	44,000
	소계	850,600	770,200	689,800	967,130	880,220	967,130	919,990	861,250	978,730	890,620	949,360	
	시간외 근로수당	820,979	681,316	516,278	687,001	799,274	679,456	626,939	687,696	465,735	930,111	1,087,809	
	합계	1,702,979	1,436,316	1,132,478	1,649,833	1,699,366	1,668,840	1,576,759	1,565,576	1,467,495	1,860,988	2,065,941	

제1장 성별에 의한 차별

〈김○○의 2007년 임금 (생산직 5급 8호)〉

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월(8)	10월(28)	11월(27)
미모임 계수당	기준임금 (기본급)	휴직							241,440	845,040	814,860
	가족수당								54,000	54,000	54,000
	생산수당								35,000	35,000	35,000
	근속수당								55,000	55,000	55,000
	소계								385,440	989,040	958,860
	시간외 근로수당								150,900	1,059,630	1,127,100
	합계								541,595	2,091,870	2,126,018

〈남○○의 2007년 임금 (생산직 5급 8호)〉

구분	1월(30)	2월(31)	3월(27)	4월(31)	5월(30)	6월(29)	7월(30)	8월(31)	9월(29)	10월(29)	11월(29)
미모임 계수당	기준임금 (기본급)	828,300	855,910	745,470	923,180	893,400	863,620	905,400	935,580	875,220	875,220
	가족수당	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	생산수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속수당	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
	소계	923,300	950,910	840,470	1,018,180	988,400	958,620	1,000,400	1,030,580	970,220	970,220
	시간외 근로수당	872,952	872,951	637,926	611,014	772,753	958,110	672,993	854,883	757,740	1,157,898
	합계	1,842,116	1,871,735	1,511,535	1,676,004	1,801,708	2,054,956	1,737,393	1,985,063	1,766,815	2,174,518

〈서○○의 2007년 임금 (생산직 5급 8호)〉

구분	1월(0)	2월(0)	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	
미모임 계수당	기준임금(기본급)	0		0				휴직				
	가족수당	42,000	42,000									
	생산수당	35,000	35,000									
	근속수당	50,000	50,000									
	소계	127,000	127,000									
	시간외근로수당	855,910	138,050									
	합계	982,910	265,050									

〈강 〇의 2007년 임금 (생산직 5급 11호)〉

구분	1월(26)	2월(29)	3월(25)	4월(27)	5월(17)	6월(28)	7월(28)	8월(23)	9월(29)	10월(24)	11월(26)	
미모인 제수당	기준임금 (기본급)	702,000	783,000	675,000	787,590	495,890	816,760	827,960	680,110	857,530	709,680	768,820
	가족 수당	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
	생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속 수당	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
	소계	797,000	878,000	770,000	882,590	590,890	911,760	922,960	775,110	952,530	804,680	863,820
	시간외 근로수당	568,727	646,362	399,545	352,080	761,586	465,552	441,760	668,015	387,100	560,040	706,974
합계	1,388,677	1,537,012	1,182,545	1,241,407	1,363,213	1,367,772	1,415,950	1,485,140	1,369,067	1,511,517	1,632,394	

6) 피해자들과 비슷한 시기에 입사한 기능직 남성 근로자의 임금 중 기본급, 제수당, 시간외수당의 지급내역은 아래와 같다.

〈유〇〇의 2007년 임금 (5급 22호봉)〉

구분	1월(22)	2월(24)	3월(18)	4월(19)	5월(24)	6월(27)	7월(24)	8월(23)	9월(28)	10월(27)	11월(23)	
미모인 제수당	기준임금 (기본급)	979,440	1,068,480	801,360	887,110	1,120,560	1,260,630	1,132,560	1,085,370	1,321,320	1,274,130	1,085,370
	가족 수당	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
	생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속 수당	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000
	소계	1,123,440	1,212,480	945,360	1,031,110	1,264,560	1,404,630	1,276,560	1,229,370	1,465,320	1,418,130	1,229,370
	시간외 근로수당	1,183,397	755,523	907,576	728,793	785,580	702,831	708,510	992,531	1,063,205	1,531,112	802,890
합계	2,182,252	1,864,495	1,792,696	1,608,408	1,962,189	1,958,255	1,907,116	2,176,118	2,537,932	2,927,556	2,032,686	

※ 1991. 7. 31. 입사, 의료사생산1팀

〈김〇〇의 2007년 임금 (5급 23호봉)〉

구분	1월(25)	2월(25)	3월(23)	4월(27)	5월(26)	6월(25)	7월(24)	8월(21)	9월(25)	10월(28)	11월(26)	
미모인 제수당	기준임금 (기본급)	1,102,000	1,102,000	1,013,840	1,248,750	1,202,500	1,156,250	1,122,000	981,750	1,168,750	1,309,000	1,215,500
	가족 수당	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
	생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속 수당	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	55,000	55,000	55,000
	소계	1,241,000	1,241,000	1,152,840	1,387,750	1,341,500	1,295,250	1,261,000	1,120,750	1,312,750	1,453,000	1,359,500
	시간외 근로수당	911,246	795,900	698,678	518,054	934,372	693,818	721,934	993,017	491,385	1,077,630	739,874
합계	2,193,846	2,076,900	1,888,318	1,891,191	2,271,222	1,991,543	2,000,671	2,135,679	1,844,135	2,480,330	2,045,874	

※ 1992. 8. 25. 입사, 품질보증팀

제1장 성별에 의한 차별

〈김○○의 2007년 임금 (5급 38호봉)〉

구분	1월(25)	2월(26)	3월(23)	4월(29)	5월(25)	6월(23)	7월(24)	8월(19)	9월(26)	10월(25)	11월(26)
기준임금 (기본급)	930,000	967,200	855,600	1,141,730	984,250	905,510	956,880	757,530	1,036,620	996,750	1,036,620
미보급 계수당	가족 수당	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000
	생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속 수당	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	55,000	55,000	55,000
소계	1,057,000	1,094,200	982,600	1,268,730	1,111,250	1,032,510	1,083,880	884,530	1,168,620	1,128,750	1,168,620
시간외 근로수당	1,512,805	1,113,050	696,360	1,116,296	1,192,786	1,345,081	1,231,551	1,049,783	769,186	1,209,724	976,674
합계	2,586,559	2,402,691	1,894,785	2,409,280	2,329,272	2,399,991	2,357,434	1,961,392	1,954,060	2,353,602	2,149,500

※ 1995. 6. 29. 입사, 코드생산2팀

〈이○○의 2007년 임금 (5급 46호봉)〉

구분	1월(25)	2월(29)	3월(26)	4월(28)	5월(26)	6월(26)	7월(27)	8월(23)	9월(23)	10월(25)	11월(26)
기준임금 (기본급)	847,000	982,520	880,880	1,009,400	937,300	937,300	986,850	840,650	840,650	913,750	950,300
미보급 계수당	가족 수당	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000	22,000
	생산 수당	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
	근속 수당	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	44,000	44,000	44,000	44,000
소계	942,000	1,077,520	975,880	1,104,400	1,032,300	1,032,300	1,087,850	941,650	941,650	1,014,750	1,051,300
시간외 근로수당	674,588	714,400	552,741	429,015	792,613	629,461	566,873	749,623	618,988	748,836	639,973
합계	1,654,661	1,838,320	1,570,221	1,578,215	1,848,488	1,687,361	1,713,923	1,718,935	1,579,163	1,783,711	1,723,735

※ 2000. 11. 23. 입사, 생산지원팀

라. 생산 공정의 흐름 및 직무

1) 피진정 회사는 의료용 원사, 산업용 원사, 타이어코드를 주로 생산하고 있으며, 의료용 원사와 산업용 원사를 생산하는 나일론 원사 제조공정은 중합공정, 방사공정, 권취공정, 해사·선별공정, 포장공정으로 이루어져 있다. 중합공정은 원사를 생산하기 위해 필요한 원료를 공급해주는 공정으로 1차 원료인 카프롤락탐을 구입하여 중합을 일으킨 후 원료인 칩(chip)을 생산하며, 방사공정에서 실을

뽑아내고, 권취공정에서 실타래에 감는 작업이 이루어진다. 동 공정을 담당한 부서는 종합팀, 의료사생산1팀, 의료사생산2팀이며, 피해자 김○○, 남○○, 서○○은 의료사생산1팀에서 해사·선별 업무를 담당하고 있다. 해사·선별 공정은 제품의 완성도를 최종 점검하는 과정으로써 실타래의 겉표면을 풀어내어 매듭을 짓는 해사공정과 육안으로 제품의 완성도를 검사하는 선별공정이 동시에 진행된다. 해사·선별공정에서 나온 완제품은 포장되어 출하되거나 동 완제품을 원료로 하여 가공제품을 만드는 코드생산1팀 등으로 보내진다. 해사·선별공정의 업무는 독립적으로 수행되며, 직무 난이도가 높은 업무는 아니나 근무시간 내에 직립 상태로 지속적으로 이루어지며 피진정 회사의 생산 공정에서 분리될 수 없는 필수적인 업무이다.

2) 타이어보강재를 만드는 공정에는 연사 및 제직공정과 열처리 공정이 있다. 연사공정은 한 가닥의 원사를 두 겹 이상으로 꼬아 필요한 두께의 실을 만드는 공정이며, 제직공정은 실을 직물처럼 짜내는 공정이다. 연사공정의 연사기에는 투포원 연사기, 알마 연사기, 리와인더 연사기 등이 있다. 동 공정을 담당한 부서는 코드생산1팀, 코드생산2팀 등이며, 피해자 오○○, 정○○, 최○○, 서○○은 코드생산1팀의 리와인더 공정에 배치되어 있다. 리와인더 연사공정은 투포원 연사기에서 남은 실을 연결하여 생산품을 만들어내는 공정으로, 독립적으로 수행하며 오전 오후 각 20분의 휴식시간을 제외하고 지속적으로 직립상태에서 수행하는 업무이다. 알마 연사기는 자동화 설비로서 생산성이 높아 도핑 및 권취 공정에서 연속적으로 다수의 실타래를 넣거나 생산품을 들어 옮겨야 하며 현재 기능직 근로자 41명이 교대제로 업무를 담당하고 있다.

3) 피해자 최○○, 서○○ 및 피해자 대리인 김○○, 진정 외 지○○, 장○○, 박○○ 등은 리와인더 근무 이전에 솔저제직에서 기능직과 함께 배치되어 근무한 바 있으며, 부산지방노동청 울산지청에 임금차별을 주장하는 진정을 제기하였으나 무혐의 처리된바 있다. 투포원 연사기 공정은 현재 외주화되었으나, 과거에는 생산직과 기능직이 배치되어 기능직은 원사투입, 연사품 도핑을 담당하고, 생산직은 원사연결 및 기계 감시 작업을 담당한바 있다.

4) 각 공정의 제품을 샘플링하여 각종 검사를 하고, 출하하기 전에 고객이 원하는 양식에 맞춰 컴퓨터에 입력된 데이터를 이용하여 시험성적서를 작성하는 업무 등을 맡고 있는 품질보증팀이 있으며, 피해자 강○○가 동 부서에서 시험성적서

제1장 성별에 의한 차별

작성 업무를 담당하고 있다. 품질보증팀은 각 공정에서 생산되는 중간제품 또는 완제품을 샘플링하여 각종 검사를 실시하고, 고객에게 출하하기 전에 고객이 원하는 양식에 맞추어 컴퓨터에 입력된 데이터를 갖고 시험성적서를 작성한다. 독립적으로 수행하며, 시험성적서 작성업무는 피진정 회사 생산공정에서 분리될 수 없는 필수적인 업무이다.

5) 직무에 대한 양 당사자, 참고인의 각 진술 및 실지조사 결과를 종합하면, 생산직과 기능직은 입사시 채용자격이 학력, 기술, 자격증 등에서 동일하며 방사, 중합 등 난이도가 높은 업무는 기능직 중에서도 입사 후 직무 훈련을 장기간에 걸쳐 받은 경우에 수행이 가능하다. 작업조건은 소음, 고온, 유해물질에의 노출 정도에서 서로 상이하나 가장 위험하고 유해한 조건에서 근무하는 방사, 중합 등의 직무는 기능직 중에서도 근무경력이 높은 기능직이 배치되고 있어 모든 기능직의 작업조건이 방사, 중합에 근무하는 직원의 정도에 이른다고 할 수는 없다. 책임에 있어서 조원 상호간에 책임의 정도가 다르다고 볼 근거가 없다. 노력에 있어서 기능직 근로자의 육체적인 노력이 집중적으로 투여되는 정도가 높다는 면이 인정되나, 리와인더에 배치되어 있는 피해자들이 지속적으로 직립 상태에서 오전 오후 각 20분의 휴식시간을 제외하고 지속적으로 수행하는 유사한 업무의 내용을 고려할 때 육체적인 면에서 상대적으로 우위에 있는 남성 기능직 근로자의 노력은 여성 생산직 근로자의 노력과 본질적으로 다르지는 않다.

5. 판단

가. 각하 대상 여부

「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따른 각하 여부는 이 사건 피해자 중 일부가 부산지방노동청 울산지청에 진정을 제기하고 피해자 대리인 김○○ 등 일부가 법원에 민사소송을 제기한 것이 동 조항이 정한 동일한 사안에 해당하는지 여부를 살펴야 하며, 동일한 사안인지 여부는 선행하여 진행된 절차의 효력이 당해 사건 진정인 또는 피해자의 권리 구제에 영향을 완전히 미치는지 여부에 따라 판단한다. 이 사건에서 선행하여 진행된 부산지방노동청 울산지청 및 민사소송 사건의 진정인, 원고와 이 사건 진정인 및 피해자는 완전히 일치하지 않을 뿐 아니라 부산지방노동청 울산지청에 및 민사소송에서 쟁점이 된 사안은 진정인 또는 원고들이 술저제직에 근무할 당시의 임금차별 여부인바 동일한 사안에 해당한

다고 볼 여지는 없다.

나. 성별에 따른 대우

1) 「국가인권위원회법」은 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 우대·배제·구별 하거나 불리하게 대우하는 행위를 성차별로 정의하고 있으며, 「헌법」, 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」에서도 성차별을 금지함으로써 양성평등 사회를 구현하고자 하는 다양한 금지와 제한 규정을 두고 있다.

2) 성차별은 성별을 이유로 하여 비교대상자에 비해 불리한 대우가 이루어지고 그러한 조치에 합리적인 이유가 없는 경우를 의미한다. 규정 또는 문서에 성별을 명시적인 구분 사유로 둔 경우 뿐 아니라 명시적이지 않은 경우라 하더라도 실질적으로 성을 구분 사유로 삼은 경우에는 성별을 이유로 처우를 달리하였다고 볼 것이다. 이 사건에서 생산직에는 모두 여성만이, 기능직에는 모두 남성만이 채용, 배치되었고, 생산직과 기능직 사이에 전보, 배치전환은 이루어지지 않았으며, 생산직의 경우에는 가장으로서의 급여수준이 아닌 저임금이 사회적 임금으로 책정되었다는 진술 등을 종합할 때 생산직은 사실상 여성전용직종으로 취급되었다고 할 수 있다. 따라서 생산직에 대하여 기능직과 호봉표를 달리 정한 이 사건은 생산직이라는 여성전용직종에 대하여 달리 대우한 행위이다.

다. 비교대상자의 선정

1) 성별을 이유로 불이익한 대우가 있었는지 여부를 살펴봄에 있어 비교할 대상의 선정은 직무가 동일 또는 유사한지 여부 뿐 아니라 직무급 또는 연공급 등의 임금형태에 따라 판단된다. 연공급은 근속연수에 따라 임금을 상승시키는 임금형태로서 생활비를 중시하는 반면 직무급은 근속연수에 관계없이 동일한 직무를 수행하는 경우 동일 임금을 지급받는 임금형태로서 직무의 동일성 또는 비교가능성을 중시한다. 연공급 형태에서는 다른 특별한 사정이 없는 한 동일한 근속연수의 근로자를 비교대상으로 삼을 수 있을 것이나, 직무급의 경우에는 직무의 동일성 또는 직무가치의 동일성이 문제될 것이므로 동일 유사한 업무를 수행하는 근로자를 비교대상 근로자로 삼아야 할 것이다.

2) 생산직과 기능직의 임금은 입사시 초봉이 부여된 후 근속연수에 따라 호봉

제1장 성별에 의한 차별

표에 규정된 호봉액수에 따라 매년 일정하게 상승하고 있다. 상대적으로 어려운 업무가 부여되든 쉬운 업무가 부여되든 또는 고용 중 직무난이도가 높은 업무로 배치전환이 이루어지든 관계없이 임금은 생산직인지 기능직인지 여부에 따라 결정된다. 피진정 회사는 피해자들이 소속된 의료사생산1팀, 코드생산1팀, 품질보증팀 등 각 팀별로 직무평가서(Job Evaluation)를 작성하여 직무 등급을 난이도에 따라 1등급에서 4등급까지 구분하였으나, 직무평가서의 직무 난이도에 따라 급여를 차등 지급하지 않는다. 피진정 회사는 같은 해 입사하여 동일 호봉을 부여받은 기능직이 업무 배치에 따라 난이도가 높은 업무를 담당하게 된 경우나 난이도가 낮은 업무를 담당하게 된 경우 호봉을 재조정하여 지급하고 있지 않다. 피진정 회사는 기본급이 직무에 따라 정해진 급여라고 주장하고 있으나, 생산직과 기능직간에 또 기능직들간 직무 난이도에 따라 기본급이 변동되지 않는 사실을 볼 때 기본급이 직무급이라는 주장은 설득력이 약하다. 이 같은 사정을 종합하여 볼 때, 생산직과 기능직의 임금형태를 직무급이라고 인정할 근거는 미흡하며, 오히려 연공급의 요소가 더 강하다고 판단된다. 그렇다면 이 사건에서의 임금차이는 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자와 비교하여 판단될 수 있다고 하겠다.

라. 불리한 대우가 있었는지 여부

피해자들의 임금은 입사시 초임 호봉이 기능직에 비해 낮고, 매년 호봉이 인상되더라도 인상액이 상대적으로 적으며, 장기간 근속하더라도 도달할 수 있는 호봉구간이 기능직은 64구간인 반면 생산직은 35구간으로 상대적으로 낮다. 이로 인해 기준임금에서 피해자들은 동일 유사한 근속연수의 기능직에 비해 최소 20%에서 최고 45%의 차이가 발생한다. 기준임금을 기준으로 상여금과 시간외근로수당이 산정되므로 임금총액에서는 그 차이가 더욱 커지게 된다. 피해자들은 한달에 30일을 근무한 달의 경우에도 기능직의 임금과 비교하여 차이가 발생한다. 이처럼 피해자들은 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자에 비해 임금 조건에서 불리한 대우를 받고 있음이 확인된다.

마. 성차별에 해당하는지 여부

1) 피진정인은 연고 및 고용안정센터 지원 자료를 이용하는 등의 방식으로 직원을 채용하였고, 진술에서 생산직의 급여는 가장으로서의 급여수준에 미치지 못하므로 남성들이 지원하지 않을 것이라고 하여 주요 생계책임자가 남성이라는 사

회적 통념에 따라 채용 및 배치를 하였음을 알 수 있다. 이 사건 피해자들과 기능직 근로자들은 채용시 달리 자격증 또는 직무 기술을 요구받지 않았으며, 채용 이후에도 배치에 앞서 별도의 능력 테스트를 거치지 않았다. 그럼에도 여성은 전원 생산직에 남성은 전원 기능직에 배치되었으며, 이후 직무 교육 및 훈련이 작업과정에서 현장 훈련(OJT, On The Job Training)을 통해 이루어짐으로써 생산직과 기능직으로의 배치는 교육·훈련에서의 차이로 이어졌다. 결국 이 사건 피해자들은 채용 및 배치에서 구분되었으며 교육 및 훈련에서도 배제된 결과 임금차별은 더욱 견고하게 되었다.

2) 특정 성만을 채용하고 배치하더라도 직무의 진정직업자격(BFOQ : Bona Fide Occupational Qualification)이 인정되거나 합리적인 이유가 있는 경우에는 성차별에 해당하지 않으므로 이를 살펴본다. 피진정인은 기능직 업무가 피해자들이 여성임으로 수행하기 어려운 직무라고 주장하고 있으나, 기능직에 남성만을 채용하기 위해서는 기능직 업무를 수행함에 있어 남성이라는 조건이 진정직업자격에 해당함을 보여야 하나 이러한 증거는 확인되지 않는다. 또한 기능직 내에서도 업무의 난이도에 차이가 있으므로 모든 기능직 근로자가 여성이 수행하기 어려운 정도로 육체적인 노력이 필요한 업무를 수행하고 있는 것은 아니다. 그럼에도 여성을 기능직에서 배제하는 방식으로 이루어진 채용, 배치, 교육 및 훈련과 그로 인해 심화된 임금차별은 성차별에 해당한다.

3) 피진정 회사는 피해자들과 기능직 근로자들이 동일가치노동이 아니며 기능직 직무가 더 가치 있는 직무이므로 임금차이에 합리적인 이유가 있다고 주장하고 있다. 그러나 위에서 살펴본 바와 같이 피진정 회사의 임금형태는 직무급이라기보다 오히려 연공급의 성격이 강하며 따라서 피해자와 기능직 근로자의 임금차액을 비교함에 있어 동일가치노동인지 여부는 중요한 판단기준이 아니다. 연공급의 경우 동일가치노동인지 여부보다 동일 또는 유사한 근속연수 근로자의 임금과 비교하여 임금차별을 비교하는 것이 더욱 적절하다. 그럼에도 피진정 회사의 주장에 따라 피해자들과 기능직 근로자들의 동일가치노동 여부를 살펴보면, 기능직 근로자들이 육체적인 힘을 더 사용하거나 중합, 방사 등 난이도가 높은 업무를 수행하고 있다는 점을 인정하더라도 모든 기능직 근로자가 이처럼 난이도가 높고 어려운 직무를 수행하고 있지는 않으며, 피해자들의 경우 리와인더를 기준으로 보면 근무시간 동안 오전과 오후에 각 20분을 제외하면 직립상태로 지속적인 근

제1장 성별에 의한 차별

무를 수행하는 다른 측면의 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있다. 기술은 입사시에 동일하였으며 차이가 발생하였다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있다. 책임은 조장 또는 반장이 아닌 일반 조원의 경우에는 생산직과 기능직의 책임의 정도를 달리 판단할 이유가 없다. 작업조건인 경우 방사, 중합 등 매우 어려운 작업환경에서 근무하고 있는 기능직이 있으나, 이들은 기능직 중에서도 대체로 10~15년 이상의 경력자들이며 모든 기능직의 작업조건이 이와 같지는 않다. 결론적으로 생산직과 기능직은 피진정 회사에서 동일체로 일련의 공정을 담당하여 근무하여 왔으며, 현재는 리와인더 등 여성만이 근무하는 공정이 있으나 2006. 6. 이전까지는 투표원 연사기, 솔저제직 등에서 생산직과 기능직이 혼재된 상태로 근무해온 과거로부터의 흐름을 고려하면, 동일가치노동이 아니라는 피진정 회사의 주장은 수용하기 어렵다.

4) 더불어 피진정 회사는 임금수준이 노사합의에 의한 것이므로 합리성이 있다고 주장하고 있으나, 단체협약은 일종의 집단적인 계약으로서 계약을 체결하였다 하더라도 차별을 합리화할 수는 없다.

6. 결론

따라서 피진정인이 피해자들에게 성별에 따라 분리하여 채용하고, 분리호봉제를 적용함으로써 남성인 근로자들에 비하여 합리적인 이유 없이 임금에서 차별한 점이 인정되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2008. 10. 27.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 세계인권선언

제23조 2. 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.

2. 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약

제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건에 보장

3. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

제11조 1. 당사국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(b) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리

(d) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리

4. 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(제100호)

제1조 이 협약의 적용에 있어서,

(a) '보수'라 함은 통상적인 기본급, 최소한의 임금 또는 급료와 사용자가 근로자에 대하여 고용을 이유로 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지급하는 모든 부가적 급부를 포함한다.

(b) '동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수'라 함은 성별에 따른 차별 없이 정해지는 보수율을 말한다.

제2조 1. 회원국은 보수를 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단으로 동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 근로자에게 적용하도록 촉진하고 이 방법과 양립하는 한 그 적용을 보장하여야 한다.

2. 이 원칙은 다음 각호의 방법으로 적용할 수 있다.

제1장 성별에 의한 차별

- (a) 국내법령
- (b) 합법적으로 수립되거나 인정된 임금결정제도
- (c) 사용자와 근로자간의 단체협약
- (d) 위의 각종 수단의 결합

제3조 1. 수행되는 근로에 기초한 객관적인 직무평가를 촉진하는 조치가 이 협약 규정의 실시에도 효과적인 경우에는 그러한 조치를 취하여야 한다.

2. 이러한 평가를 위하여 채택하는 방법은 보수율 결정을 담당하는 기관 또는 보수율이 단체협약에 의하여 결정되는 경우에는 그 당사자가 결정할 수 있다.

3. 성별과 무관하게 이러한 객관적 평가에서 발생하는 근로 수행상의 차이에 따른 근로자간의 보수율의 차이는 동일가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙에 반하는 것으로 보아서는 아니된다.

제4조 회원국은 이 협약의 규정의 실시를 위하여 관련 사용자단체 및 근로자단체와 적절하게 협력하여야 한다.

5. 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호)

제1조 1. 이 협약 적용상, “차별대우”라 함은 다음 사항을 말한다.

(a) 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것.

(b) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 당해 회원국이 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정하는 것.

2. 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 아니한다.

3. 이 협약에서, “고용” 및 “직업”이라 함은 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 개개의 직업에 종사하는 것과 고용조건을 말한다.

6. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제8조 (임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

7. 남녀고용평등 업무처리규정

제3조 (합리적인 이유) ① 법 제2조의 2의 규정에 의하여 성에 따라 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있다고 하기 위해서는 당해 사업의 목적, 당해 직무의 성질·태양·작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 달리 대우할 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적정하여야 한다.

② 근로감독관 등은 전항의 규정에 의하여 합리적인 이유의 존재여부를 판단함에 있어서는 반드시 당해 사업장의 대표자에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.

제5조 (동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제6조의2의 규정(현행 제8조를 말한다)에서 “동일가치노동”이라 함은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

② 법 제6조의2 제2항(현행 제8조 제2항을 말한다)에서 “기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”이라 함은 당해 업무가 요구하는 내용에 관한 것으로서 각 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. 기술 : 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
 2. 노력 : 업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용
 3. 책임 : 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
 4. 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경
- ③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 법 제6조의2 제2항(현행 제8조 제2항을 말한다)에 예시된 4가지 기준 외에 당해 근로

제1장 성별에 의한 차별

자의 학력·경력·근속연수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 법 제6조의2 제1항(현행 제8조 제1항을 말한다)의 규정에 의한 동일가치노동 동일임금 원칙은 서로 비교되는 남녀의 노동이 모두 하나의 사업 내에서 이루어지는 경우에 한한다. 다만, 임금차별을 목적으로 동일한 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 하나의 사업으로 본다.

⑤ 근로감독관 등은 동일가치노동 동일임금 원칙의 정착을 위하여 사업주가 합리적인 임금지급기준을 마련함에 있어 직무평가에 필요한 직무범위·평가항목·평가방법과 임금 산정기준 등에 관하여 법 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자, 노동조합 또는 남녀근로자 대표의 의견을 청취하도록 지도하여야 한다.

⑥ 법 제6조의 2 제1항의 규정에 의한 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우는 다음과 같다.

1. 여성의 임금은 보편적으로 가계보조적이라는 고정관념 등에 기초하여 일률적으로 동일직군의 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우
2. 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활보조적·후생적 금품(가족수당, 교육수당·통근수당·김장수당 등 단, 임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무 기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
6. 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
7. 기타 합리적 이유 없이 동일가치노동에 대해 남녀의 임금을 차등 지급하는 경우

⑦ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사

이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우

2. 임금형태를 직무급·능력급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

8. 직원 인사규정

5. 직급구분

직원은 그 직급에 따라 다음의 5급으로 구분한다.

5.1 1급 ---- 부, 차장 및 기타 이에 준하는 사원

5.2 2급 ---- 과장, 과장대리 및 기타 이에 준하는 사원

5.3 3급 ---- 대리, 사원 및 기타 이에 준하는 사원

5.4 4급 ---- 사원

5.5 5급 ---- 기능직·생산직 사원 및 행정직·사무직, 특수직 사원

7. 사원의 직급별 임용기준

7.3 5급사원

5급사원은 고등학교 졸업 이상의 학력 소지자로 입사전형에 합격한 자를 임용한다.

7.4 5급사원의 분류

7.4.3 기능직 및 생산직 사원

기능직 및 생산직 사원은 직접 생산 및 제작현장에 종사하는 사원을 말하며 직무의 종류나 난이 정도 등에 따라 상호 차등을 둔다.

5 2008. 1. 28자 07진차654결정 [성별을 이유로 한 고용차별]

업무특성상 반드시 여성이라는 특정 성별이 요구되지 않음에도 불구하고 간호사를 모집하면서 남성 지원자의 응시를 제한한 행위는 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하므로 피진정인에게 향후 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인은 대장 내시경 및 자궁암 검진을 원하는 여성고객의 선호를 이유로 남성 간호사의 채용을 거부하였으나, 해당 업무가 채용 예정 업무의 본질적인 부분을 차지한다고 보기 어렵고 문제를 해결할 수 있는 다른 수단이 존재하였던 바, 단순히 남성이라는 이유로 채용에서 배제한 것은 합리적 이유없는 차별행위에 해당하는 것으로 판단됨.
- [2] 이에 피진정인에게 향후 간호사 모집 시 간호사자격증을 보유한 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고

【참조조문】 헌법 제11조, 남녀고용평등법 제2조 및 7조 등

【진 정 인】 정○○

【피진정인】 ○○○○○○협회 ○○지부장

【주 문】 피진정인에게 향후 간호사 모집 시 간호사자격증을 보유한 남성 지원자의 응시를 제한하지 않도록 할 것과 남성이라는 이유로 채용에서 배제하지 않을 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 간호장교로서 군복무를 마치고 취업을 준비하던 중 2007. 7. 10.경 ○○○○○○협회 산하 ○○○○○○센타의 간호사 채용공고를 보고 전화로 채용문의의를 하였는데 담당자는 업무특성상 여성만을 채용할 것이므로 남성의 이력서는 접수받지 않겠다고 답변하였다. 간호사 자격을 가지고 있음에도 불구하고 남성이라는 이유로 배제하는 것은 부당한 차별이다.

2. 당사자의 주장

가. 진정한

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 2007. 7. 초 보건관리 업무, 건강검진 업무, 종합검진 업무에 각 한 명씩 모두 세 명의 간호사를 모집한다는 채용공고를 하였다. 정확한 날짜를 확인할 수는 없으나 채용공고 후 한 남성이 전화로 채용 관련 문의를 하여, 업무특성상 남성 간호사는 채용하지 않는다는 답변을 한 사실이 있다. 그 이유는 당시 종합검진 업무 이외의 두 개 업무에 이미 채용자가 결정된 상태였고, 종합검진 업무의 내용이 위·대장 내시경 및 자궁암 검진을 주로 하는 것이었기에 남성보다는 여성 간호사가 더 적합할 것으로 판단하였기 때문이다.

2) ○○○○○협회는 간호사, 간호조무사 채용에 있어서 성차별을 하지 않으며, 현재 ○○○○○센타와 ○○○○○센타에 각 한 명씩 총 두 명의 남성 간호조무사가 근무하고 있다.

3. 인정사실

가. 피진정인은 2007. 7. 초 아래의 내용으로 세 명의 간호사를 모집한다는 채용공고를 하였다.

- 모집직종 및 인원 : 간호사 3명 (계약직 5개월, 이후 정규직 가능)
- 직무내용 : 보건관리대행, 근로자 건강검진 및 종합검진 업무
- 자격요건 : 간호사 자격증 소지자, 전문대~대졸 학력, 22~30세
- 전형방법 : 면접, 신체검사
- 준비서류 : 이력서, 자기소개서, 자격증사본, 주민등록등본, 경력증명서
- 접수마감일 : 2007. 7. 14.

나. 진정인이 ○○○○○센타(이하 '센타')에 전화로 채용문의 할 당시 예정된 세 개 채용분야 중 두 개 분야의 채용자는 이미 결정되어 있었고 종합검진 업무 분야만 미채용된 상태였다.

제1장 성별에 의한 차별

다. 센타 산하 ○○검진센터(이하 '○○검진센터')는 2006년 개원한 이래 일반 진료 및 종합검진 업무를 병행하여 수행하여 왔으며, 종합검진 업무의 내용에는 위·대장 내시경 및 자궁암 검진 등이 포함되어 있다.

라. ○○검진센터에서 실시되는 종합검진은 주 2회 각 1시간씩 실시되고 있고, 현재까지 위암 내시경 검진은 주당 평균 5건, 대장암 검진은 주당 평균 1.5건, 자궁암 검진은 주당 평균 2.5건 정도이다.

마. 센타의 간호사는 총 19명으로 보건관리부에 10명, 건강진단부에 9명이 배치되어 있고 모두 여성이다. 피진정인은 업무의 확대 및 축소, 본인의 능력 등을 판단하여 필요에 따라 부서이동을 시키고 있으며, 2007. 1. 1.자로 건강진단부 2명, 보건관리부 2명이 부서이동을 한 사례가 있다고 밝히고 있다.

4. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 모든 국민은 성별을 이유로 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니 한다고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 정의하면서 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람이나 집단을 잠정적으로 우대하는 조치는 차별행위로 보지 아니한다고 규정하고 있다.

이러한 기준에 따라 이 사건에서는 남성간호사를 채용에서 배제하고 여성간호사만 채용하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 할 것이다.

피진정인은 ○○검진센터에서 여성 환자의 대장 내시경과 자궁암 검진 업무를 수행하기에는 남성 간호사가 적합하지 않은 것으로 보아 여성간호사만을 채용하였다고 주장하고 있다. 신체가 노출되는 진료 및 치료에서 일반적으로 여성 환자들은 남성간호사 보다 여성간호사를 더 선호할 수 있다는 것은 인정된다. 그러나 위 인정사실에서 본 바와 같이 채용 예정 업무에서 대장 내시경 또는 자궁암 검진과 관련된 업무는 전체 업무에 비하여 많지 않은 비율을 차지하고 있다. 따라서 피진정인이 남성간호사를 꺼려하는 여성 환자를 배려하고 싶다면 위와 같은 검사를 할 때에는 여성간호사에게 검사하도록 할 수도 있다. 또한 향후 종합검진 수요가 확대되어 종합검진 업무를 전담할 간호사를 채용할 경우에도 기준에 해왔

던 간호사들의 부서이동, 업무 재배치 등을 통해 위와 같은 업무를 여성간호사가 담당하도록 할 수도 있는 것이다.

이러한 노력들을 통해 얼마든지 성차별 없이 우수 인력을 채용할 수 있음에도 불구하고 단순히 남성이라는 이유로 채용에서 배제하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단된다.

5. 결론

따라서 피진정인이 간호사 채용 시 남성을 배제하는 것은 평등권 침해의 차별행위이므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 1. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

6 2008.1.14자 07차550 결정 [모부자 보호 및 자립시설의 성차별]

부자복지시설과 달리 모자복지시설의 설치기준에 식당 및 조리실과 영양사 및 조리원에 관한 규정을 두지 않는 것은 합리적 이유 없는 성차별 행위이므로, 여성부장관에게 「한부모가족지원법 시행규칙」의 식당 및 조리실이 성별이 아닌 시설 이용자의 욕구에 부합하여 설치되도록 설치요건을 개정할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 이 사건에서 피진정인이 피해자를 합리적 이유 없이 차별하여 피해자의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 모자복지시설과 달리 부자복지시설에만 식당 및 조리실을 설치하고 영양사와 조리원을 두어 음식을 제공하도록 시행규칙을 규정한 것에 합리적인 이유가 있는지를 살펴봐야 한다.
- [2] 모·부자 가정 즉 한부모 가정은 양부모 가정과는 달리 모 또는 부가 경제활동과 가사노동이라는 두 가지 역할을 혼자 수행해야 한다. 특히 복지시설에 입소한 모·부의 경우는 물적·인적 지지기반이 취약한 무주택 저소득층이기 때문에 생계부양과 가사노동, 자녀양육에 어려움이 매우 클 것임을 어렵지 않게 알 수 있다. 그러나 모(母) 또는 부(父)가 직장 생활과 가사노동, 자녀양육에서 겪는 어려움은 양자간에 그 차이가 크다고 보기 어렵고 설령 부자 가정의 부(父)의 경우 여성과 다른 사회화 과정으로 인해 가사노동 특히 식사 준비와 요리에 다소 어려움을 겪는다는 현실을 인정한다 할지라도 조리원이 음식을 제공하는 공동 식당의 이용이 절실히 필요한 모자 가정이나 이러한 서비스가 불필요한 부자 가정이 있을 수 있는바, 식당과 조리실에 대한 수요와 세대주의 성별이 절대적으로 부합한다고 보기 어렵다. 또한 모·부자 복지시설은 일정한 기간 동안 주거와 경제적 지원을 통해 입소한 가정의 자립과 자활을 지원하는 곳인데 시설 입소 가정의 특성 또는 자립·자활에 필요한 점 등 다른 근거는 전혀 없이 성별에 의해서만 시설 기준에 차별을 두고 있는 것은 모·부자 복지시설 설립 및 운영의 취지에도 맞지 않는다고 판단된다. 그러므로 피진정인이 모자복지시설이라는 이유로 부자복지시설과 달리 시설설치기준에 식당 및 조리실과 영양사 및 조리원에 관한 규정을 두지 않는 것은 성별을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별행위이다.

[참조조문] 「한부모가족지원법」 제3조, 제20조, 「한부모가족지원법 시행규칙」 제10조의2,

[진 정 인] 허○○

[피진정인] 여성가족부 장관

【주 문】 피진정인에게 「한부모가족지원법 시행규칙」에 규정된 시설인 식당 및 조리실이 성별이 아닌 시설 이용자의 욕구와 필요성에 부합하여 설치될 수 있도록 그 설치요건을 개정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 「한부모가족지원법 시행규칙」 제10조의 2에 모·부자 복지시설의 설치기준을 정하고 있는데 위 규칙은 모자복지시설과 달리 부자복지시설에만 영양사와 조리원을 두고 식당 및 조리실을 설치하도록 규정하고 있다. 이는 불합리한 성차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 우리 부는 입소자들의 불편해소와 안전을 위하여 시설 유형별로 입소자 또는 이용자의 특성을 고려하여 일정한 시설 면적과 설비 기준 등을 갖추도록 법령에 명시하고 이를 관리·감독하고 있다.

나. 모·부자 복지 시설은 단순히 수용을 목적으로 하는 일반 사회복지시설과는 달리 입소 가정의 자립과 적극적 문제 해결 능력을 키우고 자녀들의 양육 책임을 강화하기 위해 설립·운영되고 있고, 이러한 목적에 기초하여 입소 세대별로 음식을 조리해서 먹도록 부엌이 설치되어 있다.

다. 다만, 부자 가정의 경우에는 부(父)가 음식을 조리하는 역할을 제대로 수행하지 못하는 경우가 많을 뿐만 아니라 모자 가정의 모(母)에 비해 가사문제에 더 큰 어려움을 느끼고 있고, 지금까지의 사회화 과정과 그로 인한 남녀 역할 차이를 고려하여 부자시설에만 식당 및 조리실을 추가로 설치하도록 하였고 영양사와 조리원을 두도록 하였다.

3. 관련규정

[별지]기재와 같다.

제1장 성별에 의한 차별

4. 인정사실

진정서, 답변서, 모자시설 설치조사, 모자시설 입소자들을 대상으로 실시한 설문에 의하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 「한부모가족지원법」의 시행규칙인 「한부모가족지원법 시행규칙」 제10조의 2 별표2와 별표3을 종합하면 모자복지시설과 달리 부자복지시설에만 영양사와 조리원을 두도록 규정되어 있고 식당 및 조리실을 별도의 시설로 추가하고 있다.

나. 「한부모가족지원법」은 한부모가족이 건강하고 문화적인 생활을 영위할 수 있도록 함으로써 한부모가족의 생활 안정과 복지 증진에 이바지함을 목적으로 제정되었다. 동 법에 따라 지원되고 있는 모·부자 복지 시설에는 사별, 이혼, 유기 등 기타사유로 배우자가 없는 여성 또는 남성으로 18세 미만의 자녀를 부양하고 있는 무주택 저소득 모자 또는 부자 가정이 입소할 수 있는데, 시설의 현황과 입소자의 특성은 아래 <표 1>, <표 2>, <표 3>과 같다.

<표 1> 모·부자복지시설 현황

(단위 : 개소)

시설유형	시설수	규모(정원)	입 소 자 수(명)					
			계	세대주	부양자녀		노령부양자	
					남	여	남	여
계	97	2,354세대/명	3,505	1,572	937	994	0	2
모자보호시설	41	1,084세대	2,489	906	772	810	-	1
부자보호시설	1	20세대	35	12	15	8	-	-
모자자립시설	4	62세대	148	53	46	48	-	1
일시보호시설	14	476명	294	156	54	84	-	-
미혼모자시설	24	640명	427	389	21	17	-	-
미혼모자 공동생활가정	13	72세대	112	56	29	27	-	-

※ 입소자수 조사기준일

- 부자보호시설 : ' 07.11.16 현재, 기타 : ' 07.6.30 현재

〈표 2〉 입소자 특성(연령별 현황)

(단위 : 명)

구 분	계	20세 이하	21~30세	31~40세	41~50세	51~60세	61세 이상
모자보호	750		33	340	344	30	3
부자보호	12			2	9	1	

〈표 3〉 입소자 특성(직업별 현황)

(단위 : 명)

구 분	계	무직	단순 서비스직	노동자	생산직	사무직	자영	자활사업 참여	기타*
모자보호	750	86	148	64	70	51	17	109	205
부자보호	12	2	5	5					

※ 연령 및 직업별 자료 조사기준일

- 모자보호시설 : ' 06.8월, 부자보호시설 : ' 07.11.16 현재

* 기타 : 이·미용사, 피부관리사, 간호보조 등 기술이 필요한 직업과 파출부, 보험설계사, 일용직 등 및 무응답자

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 주거시설의 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 규정하고 있다. 이 사건에서 피진정인이 피해자를 합리적 이유 없이 차별하여 피해자의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 모자복지시설과 달리 부자복지시설에만 식당 및 조리실을 설치하고 영양사와 조리원을 두어 음식을 제공하도록 시행규칙을 규정한 것에 합리적인 이유가 있는지를 살펴보아야 할 것이다.

모·부자 가정 즉 한부모 가정은 양부모 가정과는 달리 모 또는 부가 경제활동과 가사노동이라는 두 가지 역할을 혼자 수행해야 한다. 특히 복지시설에 입소한 모·부의 경우는 물적·인적 지지기반이 취약한 무주택 저소득층이기 때문에 생계부양과 가사노동, 자녀양육에 어려움이 매우 클 것임을 어렵지 않게 알 수 있다.

그러나 모(母) 또는 부(父)가 직장 생활과 가사노동, 자녀양육에서 겪는 어려움

제1장 성별에 의한 차별

은 양자간에 그 차이가 크다고 보기 어렵고 설령 부자 가정의 부(父)의 경우 여성과 다른 사회화 과정으로 인해 가사노동 특히 식사 준비와 요리에 다소 어려움을 겪는다는 현실을 인정한다할지라도 조리원이 음식을 제공하는 공동 식당의 이용이 절실히 필요한 모자 가정이나 이러한 서비스가 불필요한 부자 가정이 있을 수 있는바, 식당과 조리실에 대한 수요와 세대주의 성별이 절대적으로 부합한다고 보기 어렵다. 또한 모·부자 복지시설은 일정한 기간 동안 주거와 경제적 지원을 통해 입소한 가정의 자립과 자활을 지원하는 곳인데 시설 입소 가정의 특성 또는 자립·자활에 필요한 점 등 다른 근거는 전혀 없이 성별에 의해서만 시설 기준에 차별을 두고 있는 것은 모·부자 복지시설 설립 및 운영의 취지에도 맞지 않는다고 판단된다.

그러므로 피진정인이 모자복지시설이라는 이유로 부자복지시설과 달리 시설설치기준에 식당 및 조리실과 영양사 및 조리원에 관한 규정을 두지 않는 것은 성별을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별행위이다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 1. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지 1〉 관련 법령

1. 한부모가족지원법

제3조 (자립에의 노력)

한부모가족의 모(母) 또는 부(父)와 아동은 그가 가지고 있는 자산과 노동능력 등을 최대한으로 활용하여 자립과 생활 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제20조 (한부모가족복지시설의 설치)

- ① 국가나 지방자치단체는 한부모가족복지시설을 설치할 수 있다.
- ② 국가나 지방자치단체 외의 자가 한부모가족복지시설을 설치·운영하려면 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다.
- ③ 한부모가족복지시설의 시설 기준과 설치 신고에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

2. 한부모가족지원법 시행규칙

제10조의2 (한부모가족복지시설의 설치기준 등)

- ① 법 제20조제3항에 따른 한부모가족복지시설의 설치기준은 별표 2와 같다.
- ② 법 제20조제3항에 따라 한부모가족복지시설에 두어야 할 종사자의 배치 기준 및 자격기준은 각각 별표 3 및 별표 4와 같다.

제1장 성별에 의한 차별

<별표 2>

모·부자복지시설의 시설기준(제10조제1항관련)

1. 공통사항

가. ~ 나. 생략

2. 시설별기준

구 분		시설의 최소면적	설 비 시 설
모 자 보 호 시 설	20세대 이상	44㎡×입소정원세대	가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실 다. 상담실 라. 도서실 또는 오락실 마. 화장실 바. 경비실·창고 등의 부속시설 사. 급수 및 배수시설 아. 비상재해대비시설
	20세대 미만 10세대 이상	44㎡×입소정원세대	가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(상담실을 겸용한 사무실) 다. 도서실 라. 화장실 마. 급수 및 배수시설 바. 비상재해대비시설
	10세대 미만	44㎡×입소정원세대	가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(상담실을 겸용할 수 있다) 다. 화장실 라. 급수 및 배수시설 마. 비상재해대비시설
모 자	상시 1세대 이 상을 보호할수 있어야 함	44㎡×입소정원세대	가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(입소정원세대가 5세대 이하인 경우를 제외한다) 다. 도서실 또는 오락실(입소정원세대가 30 세대 이하인 경우는 제외한다) 라. 화장실 마. 경비실·창고 등의 부속시설(입소정원세 대가 30세대 이하인 경우는 제외한다) 바. 급수 및 배수시설 사. 비상재해대비시설
자 립 시 설			
부 자 보 호	20세대 이상	44㎡×입소정원세대	가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실 다. 상담실 라. 도서실 또는 오락실

시설			<ul style="list-style-type: none"> 마. 식당 및 조리실 바. 화장실 사. 경비실·창고 등의 부속시설 아. 급수 및 배수시설 자. 비상재해대비시설
	20세대 미만 10세대 이상	44㎡×입소정원세대	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(상담실을 겸용한 사무실) 다. 도서실 라. 식당 및 조리실 마. 화장실 바. 급수 및 배수시설 사. 비상재해대비시설
	10세대 미만	44㎡×입소정원세대	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(상담실을 겸용할 수 있다) 다. 식당 및 조리실 라. 화장실 마. 급수 및 배수시설 바. 비상재해대비시설
부 자	상시 1세대 이 상을 보호할수 있어야 함	44㎡×입소정원세대	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실(부엌을 포함한 세대별 거실) 나. 사무실(입소정원세대가 5세대 이하인 경우는 제외한다) 다. 도서실 또는 오락실(입소정원세대가 30세대 이하인 경우는 제외한다) 라. 식당 및 조리실
	자립시설		<ul style="list-style-type: none"> 마. 화장실 바. 경비실·창고 등의 부속시설(입소정원세대가 30세대 이하인 경우는 제외한다) 사. 급수 및 배수시설 아. 비상재해대비시설
미 혼 모 시 설	30인 이상	20.79㎡×입소정원	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실 나. 사무실 다. 교양교육실 라. 의무실 마. 상담실 바. 도서실 또는 오락실 사. 산후회복실 아. 식당 및 조리실 자. 목욕탕 차. 화장실 카. 경비실·창고 등의 부속시설 타. 급수 및 배수시설 파. 비상재해대비시설
	30인 미만 10인 이상	20.79㎡×입소정원	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실 나. 사무실(상담실을 겸용할 수 있다)

제1장 성별에 의한 차별

			<ul style="list-style-type: none"> 다. 의무실(산후회복실을 겸용할 수 있다) 라. 식당 및 조리실 마. 목욕탕(화장실을 설치할 수 있다) 사. 급수 및 배수시설 아. 비상재해대비시설
	10인 미만	9.9㎡×입소정원	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실 나. 사무실(상담실을 겸용할 수 있다) 다. 산후회복실 라. 식당 및 조리실 마. 목욕탕(화장실을 설치할 수 있다) 바. 급수 및 배수시설 사. 비상재해대비시설
일시보호시설	10인 이상	9.9㎡×입소정원	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실 나. 사무실 다. 식당 및 조리실 라. 목욕탕 및 화장실 마. 비상재해대비시설
	10인 미만	9.9㎡×입소정원	<ul style="list-style-type: none"> 가. 거실(사무실을 겸용할 수 있다) 나. 조리실 다. 목욕탕(화장실을 겸용할 수 있다) 라. 비상재해대비시설
여성복지관			<ul style="list-style-type: none"> 복지·평생교육·문화기능 등을 수행할 수 있는 적정시설

비고 : 생략

3. 설비기준

가. ~ 타. 생략

<별표 3>

모·부자복지시설에 두어야 할 종사자의 수(계10조제1항관련)

1. 시설별 종사자의 수

가. 모자보호시설

구 분	시설장	총무	상담지도원	사무원 또는 생활지도원	경비원
20세대 이상	1인	1인	1인	1인	1인
20세대 미만 10세대 이상	1인		1인	1인	
10세대 미만	1인		1인		
비 고	사무원 또는 생활지도원은 입소정원이 50인이상인 경우에 한함				

나. 모자자립시설

구 분	시 설 장	상 담 지 도 원
1세대 이상	1인	1인(입소세대가 상시 5세대 이하인 경우를 제외함)

다. 부자보호시설

구분	시설장	총무	영양사	조리원	상담 지도원	사무원 또는 생활지도원	경비원
20세대 이상	1인	1인	1인	1인	1인	1인	1인
20세대 미만 10세대 이상	1인		1인	1인	1인	1인	
10세대 미만	1인			1인	1인		
비 고	영양사·사무원 또는 생활지도원은 입소정원이 50인 이상인 경우에 한함						

라. 부자자립시설

구 분	시 설 장	상 담 지 도 원
1세대 이상	1인	1인(입소세대가 상시 5세대 이하인 경우를 제외한다)

마. ~바. 생략

7 2008.12.29자 08진차325 결정 [00회사 승진에서의 성차별]

○○회사가 승진 대상자를 선정하면서 학력과 병역, 근무연수를 승진 심사 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못하거나 고등학교 졸업의 조건으로 채용된 여성을 불리하게 대우하는 것이므로 공정하고 객관적인 인사고과 제도 등 양성 평등한 승진체도를 수립할 것을 권고한 사례.

【결정 요지】

- [1] 본 진정의 성차별 여부에 대한 판단은 승진에 있어 여성을 달리 대우할 합리적인 이유가 있는지 보면, 여직원의 경우 6년 이상 재직하였음에도 사원으로 있거나 10년 정도 재직하고서 주임으로 승진한 반면, 남자 직원들은 주임제도를 거치지 않고 대리로 승진하는데 평균 5.6년, 과장으로서 승진에 평균 6.5년이 소요되었다. 성별 간 격차는 상위직급으로 갈수록 더욱 커져 전체 직원 중 대리이상의 여성 직원은 5%도 되지 않아 대리급 이상은 남성, 사원 및 주임은 여성이라는 직급별, 성별 불균형을 낳게 되었다. 이러한 통계상의 남녀 불균형은 승진에서의 차별이 오랜 기간 진행되었다는 것을 보여준다.
- [2] 피진정인이 학력, 병역, 근속년수인바 병역을 승진 대상자를 선정하는 1차 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못한 여성에 대한 차별이며, 학력 또한 여직원은 고등학교 졸업자 이상, 남직원은 무역 등 관련 학과 졸업생을 채용했던 관행이 승진에서 여성에게 지속적인 불이익으로 작용하는 결과를 초래하였다. 2차 기준인 근무태도, 업무수행능력 등의 기준은 1차 기준에 의한 승진추천 대상자에 대하여 인사평가서를 작성하는 방식으로 활용되어 부서장의 인사평가 및 영업활동 실적 등 종합적인 평가기준을 승진의 기준으로 삼고 있다는 피진정인의 주장은 사실이 아니다.
- [3] 이상에서 보는 바와 같이 직원들에 대한 공정하고 객관적인 인사 평가와 직무분석 없이 병역과 학력을 승진의 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못하거나 고등학교 졸업의 조건으로 채용된 여직원에 대한 차별로 이와 같은 관행이 굳어져서 전체적인 직급별 불평등을 초래하였다고 판단되는바 피진정인 주장의 합리성을 인정하기 어렵고, 그 외 여성을 다르게 대우하여야 할 합리적 이유를 발견할 수 없으므로 피진정인은 결과적으로 승진에 있어서 여성을 차별한 것이라 할 것이다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률」 제10조, 「근로기준법제5조」, 「국가인권위원회법」 제2조, 「경제적·사회적·문화적권리에관한국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)」 제22조, 제7조, 「여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)」 제5조, 제11조, 「ILO 「고용과 직업의 차별에 관한 협약」(Convention Concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation)(제111호)」 제1조, 제2조

- 【진 정 인】**
1. 강○○
 2. 김○○
 3. 김○○
 4. 장○○
 5. 박○○
 6. 장○○
 7. 윤○○
 8. 이○○
 9. 장○○
 10. 남○○
 11. 남○○

【피진정인】 주식회사 ○○○○ 대표이사

【주 문】 피진정인에게 공정하고 객관적인 인사고과 제도 등 양성 평
등한 승진제도를 수립할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

주식회사 ○○○○(이하 ‘○○○○’라 한다.)에서 같은 시기에 입사한 남직원은
대리 및 과장으로 승진하였음에도 여직원은 주임 또는 사원으로 근무하고 있는
바, 이는 성별에 의한 승진차별이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

승진은 「인사규정」 및 인사고과표에 의거하여 해당부서장의 인사고과 외 학력,
병역, 영업활동 능력, 근속년수 등 종합적인 평가기준으로 결정하며, 성별을 이유
로 차별하지 않았다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○○○는 1969년 창립되어 부산과 일본 시모노세키간을 운항하며 여객 화물 창고업을 운영하는 카페리 선박회사로 영업부 관리부 경리부 및 서울 본사로 구성되어 있고, 2008. 5. 현재 임원진을 포함한 전체 직원은 60명으로 남직원은 33명, 여직원은 28명이다.

나. ○○○○의 직원 채용은 퇴직 등으로 결원이 생기는 경우 동일한 업무를 위한 충원 형식으로 이루어졌는데, 진정인 강○○은 1995. 5. 경 지인의 소개로, 김○○은 1995. 10. 경 고등학교장 추천으로, 박○○은 1997. 9. 경 학교 조교를 통해, 장○○은 1997. 12. 경 학교 선배의 소개로, 김○○은 1997. 9. 경 학교 교수를 통해, 윤○○은 1998. 8. 경 고등학교장 추천으로, 장○○은 1999. 6. 경 채용 공고를 통해, 남○○은 2001. 11. 학교 조교의 추천으로, 장○○은 2001. 12. 채용 공고를 통해, 남○○은 2001. 4. 경 학교의 취업 공고를 통해, 이○○은 2002. 12. 경 학교 취업 공고를 통해 각각 채용되었으며 채용 당시 '워드 가능한 자 또는 일본어 가능한 자, 컴퓨터 사용 가능한 자'를 조건으로 하는 경우도 있었고 자격요건이 없는 경우도 있었다.

다. ○○○○ 영업부는 수출입팀과 영업지원팀, 여객팀으로 나뉘는데 수출입팀은 수출입화물 예약 및 영업, 하역 및 협력사 관리 등의 업무를 수행하고, 영업지원팀은 장비관리, 보세창고 시설 및 수입화물관리를, 여객팀은 여객영업, 예약 및 발권 등의 업무를 담당한다.

관리부는 총무팀과 경영지원팀, 해무팀, 공무팀 및 전산실로 이루어지는데 총무팀은 인사, 시설 유지관리, 경영진 보좌 등의 업무를 담당하고, 경영지원팀은 주주총회 및 이사회 관련과 법무관련 업무 등을 담당하며, 해무팀은 아이에스엠 코드 증서 취득 유지 및 갱신관리, 선박 입출항관리 등의 업무를 담당한다. 전산실은 전산메인시스템 유지관리 등 전산 업무를, 공무팀은 선박정비 및 운항수리관리 등의 업무를 담당하고 있다.

경리부 경리과는 수출입 및 여객운임 수·출납, 각 은행 여수신 관리업무를 담당하고 있으며, 서울지사는 본사와의 업무연락 및 협력, 여객 및 화물영업, 관계관청 업무를 담당하고 있다.

라. ○○○○는 업무에 대한 남녀의 구분이 있었는데 여성은 전산시스템이 구

축되지 아니한 상황에서 타자업무 및 수납 회계, 문서수발, 손님 접대, 전화통화, 사무실 정리 등의 업무를 담당하였고, 남성은 주로 예약 및 영업, 대외 교섭, 계약 발주 등의 업무를 담당하였다. 특히 「구 남녀고용평등법」이 시행되기 전 여직원이 결혼을 하면 직장을 그만 두었던 관행으로 인해 여직원 업무에 결원이 생기면 신규 여직원을 채용하여 충원하는 것이 반복되면서 오랜 기간에 걸쳐 남녀의 업무가 구분되고 고정되는 결과를 낳았다.

마. 인사고과제도와 관련하여 ○○○○에서 제출한 인사고과표에 의하면, 과장 급이상 승진자는 관리능력, 업무수행능력, 소양을 평가요소로 하며, 직원 인사고과는 자질, 업무수행능력, 주인의식 등 기타를 평가요소로 하여 1, 2차 고과자가 평가하도록 되어 있다.

그러나 직원들에 대한 평가는 정기적으로 실시되는 것이 아니라, 내부적으로 승진 방침 및 규모가 결정되면 각 부서장이 추천자들을 결정하고 추천된 사람들에 대해서만 인사고과표를 작성하여 제출하는 방식으로 운영되고 있다.

바. ○○○○ 「인사규정」 제5장은 승진에 관하여 규정하고 있는 바, 승진은 진급과 승급으로 구분하며, 정기승진심사는 연 1회 실시하도록 하고, 5, 6급에서 4급으로, 4급에서 3급으로, 3급에서 2급으로, 2급에서 1급으로 각 직급별 승진 소요연한은 모두 5년 이상으로 동일하다. 진급은 정기, 특별, 명예진급으로 나뉘는데 정기진급은 승진소요연한이 경과한 자와 최근 2년간 인사고과 평가가 중상 이상인 자에 대하여, 특별진급은 공로가 큰 자 및 승진소요연한이 반 이상 경과한 자, 최근 2년간 인사고과 평가가 상(上) 이상인 자에 대하여, 명예진급은 정년퇴직하거나 순직한 경우에 실시하도록 규정하고 있다.

○○○○는 2008. 4. 승진을 실시하면서 승진대상기준을 1차 재직년수, 학력, 군 복무기간에 의한 직책별 평점기준을 설정하여 주임은 9점 이상, 대리는 12점 이상, 과장은 17점 이상인 자에 대하여 실시하도록 하고, 2차로 근무태도, 업무수행능력, 대인관계, 외국어 능력 등의 기준을 설정하여 각 부서별 승진추천자를 선발하였다. 예컨대 영업부의 경우 9년간 근무한 여자직원 윤○○는 재직년수 외 학력 및 군 경력에서 추가 점수가 없어 9점인 반면, 남자직원 강지용은 재직년수 7년, 학력 4년, 군 경력 3년으로 총 14점의 평점을 받아 근무연한이 윤○○보다 짧음에도 총점에서 5점 이상 높은 점수를 받았다.

사. 진정인들은 1995년 부터 2001년 까지 ○○○○에 입사한 여직원들로 승진

제1장 성별에 의한 차별

현황 및 현 직급은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 진정인들 승진 현황 및 현 직급

번호	성명	입사년도	근무년수	현 직급	사원→주임	소요기간
1	강○○	1995	13년	대리	2000	6년
2	장○○	1997	11년	주임	2008	11년
3	박○○	1997	11년	주임	2006	9년
4	김○○	1997	11년	주임	2006	9년
5	윤○○	1998	10년	주임	2008	10년
6	장○○	1999	9년	사원		
7	남○○	2001	7년	사원		
8	이○○	2002	6년	사원		
9	김○○	1995	13년	주임	2005	10년
10	장○○	2002	6년	주임	2008	6년
11	남유정	2001	7년	사원		

<표 1>에서 보는 바와 같이 진정인 11명 중 7명은 6년에서 13년이 경과한 후 주임으로 승진하였으며 이들의 평균 승진소요기간은 8.6년이고, 나머지 4명은 평균 7년 이상 재직하였음에도 입사 당시 직위에 머물러 있다.

아. 현재 ○○○○에 근무하고 있는 남성 직원들의 승진현황 및 현 직급은 <표 2>와 같다.

<표 2> 남직원들의 승진현황 및 현 직급

번호	직위	성명	입사 일	사원→ 주임	주임→ 대리	소요 기간	대리→ 과장	소요 기간	과장→ 차장	소요 기간	차장→ 부장	소요 기간
1	부장	박○○	1982		1986	4년	1995	9년	1999	4년	2005	6년
2	차장	신○○	1985		1990	5년	1999	9년	2008	9년		
3	과장	우○○	1995	2000	2005	5년	2008	3년				
4	대리	김○○	1997	2005	2008	3년						
5	차장	김○○	1989		1990	1년	1995	5년	2008	13년		
6	차장	김○○	1982		1986	4년	1995	9년	2005	10년		
7	과장	강○○	1995	2000	2005	5년	2008	3년				
8	차장	김○○	1985				1995	10년	2005	10년		

9	부장	배○○	1980		1986	6년	1995	9년	1999	4년	2005	6년
10	차장	허○○	1990		1999	9년	2005	6년	2008	3년		
11	부장	김○○	1985		1990	5년	1997	7년	2000	3년	2007	7년
12	과장	김○○	1997		2005	8년	2008	3년				
13	대리	이○○	2002		2008	6년						
14	과장	신○○	1991		1997	6년	2005	8년				
15	과장	이○○	1995				2007	12년				
16	차장	홍○○	1990		1997	7년	2000	3년	2007	7년		
17	과장	이○○	1997		2005	8년	2008	3년				
18	대리	강○○	2000		2008	8년						
19	차장	신○○	1991		1997	6년	2000	3년	2007	7년		
20	과장	윤○○	1996		2001	5년	2007	6년				

<표 2>에서 보는 바와 같이 남자 직원들은 일정기간 경과 후 모두 승진 하였는데, 주임제도가 시행된 2000년 이후 3명의 남자 직원은 평균 6년만에 주임으로 승진하였고, 대리로의 승진은 평균 5.6년, 과장으로의 승진은 평균 6.5년이 소요되었다.

각 직급으로의 승진은 「인사규정」에 의한 승진소요연한 등과 무관하게 이루어졌는데, 과장 및 차장으로의 승진자 중 다수는 승진소요연한 5년 미만 근무자이고, 2000년 부터 주임제도가 시행되었음에도 주임을 거치지 않고 바로 대리로 승진하는 등 「인사규정」과 관계없이 승진이 이루어졌음을 보여준다.

자. 같은 해에 입사한 여성 직원들과 남성 직원들의 승진 현황 및 현 직급을 비교해보면, 1995년에 입사한 여직원 강○○은 대리, 김○○는 주임인 반면, 같은 해에 입사한 남직원 이승민 등 3명은 모두 과장이다. 1996년에 입사한 여직원 문남숙, 현인환은 주임인 반면 같은 해에 입사한 남직원 김용권은 대리이다. 1997년에 입사한 손은정 등 5명의 여직원은 모두 주임으로 재직중인 반면, 남직원 김재우는 과장, 김무섭은 대리이다. 2000년 입사한 왕혜은은 주임이고, 남직원 강지용은 대리이며, 2002년 입사한 여직원 5명 중 2명은 주임, 3명은 사원인 반면, 같은 해에 입사한 남직원 이상철은 대리이다.

1995년부터 2002년까지 입사한 여성 직원 21명 중 주임으로 승진한 사람은 14명(66%)이고, 대리로 승진한 사람은 단 한 명(4.7%)에 불과하며 28.5%에 해당하는 6명의 직원은 입사 시 직위 그대로인 반면, 같은 시기에 입사한 남성 직원 8명은 모두 승진하여 대리 직급인 자가 4명, 대리를 거쳐 과장으로 재직 중인 자가 4명

제1장 성별에 의한 차별

이며 입사 시 직급 그대로인 자는 한명도 없다.

특히 수출입과에 근무하는 이상철은 2002년에 입사하여 현재 수출입팀의 대리 로 재직중인 바, 같은 팀에 근무하는 박○○와 김○○은 1997년에, 윤○○은 1998년에, 장○○은 1999년에 입사하는 등 이상철 보다 먼저 입사하여 업무를 수행하였음에도 현재 주임 또는 사원으로 재직하고 있다.

차. 2008. 5. 현재 임원을 제외한 전체직원 52명 중 부장, 차장 등 10명은모두 남성이고, 과장 8명과 대리 5명 중 여성은 각각 1명씩인 반면 주임 14명은 모두 여성, 사원 및 수습사원 15명 중 여성 11명으로 대리 이상 여직원은 2명에 불과하여 전 직원의 4%에도 미치지 않는다.

카. 승진은 직급의 상승 뿐 아니라 직책수당과 기본급 상승을 통해 실질적인 임금의 상승을 가져오는 바, 사원과 주임 1호봉의 경우 949,000원으로 기본급이 동일하고 대리는 1,248,000원, 과장은 1,474,000원, 차장은 1,734,000원, 부장은 2,034,000원이다. 직책별 수당은 주임 50,000원, 대리 210,000원, 과장 320,000원, 차장 450,000원, 부장 600,000원으로 주임과 대리 간 격차가 크고 특히 주임의 경우 별도의 직급별 임금체계 없이 사원의 기본급에 따르며 단지 주임 직책급만 50,000원 지급된다.

예컨대, 입사 6년차 사원 이○○의 경우 6호봉 사원 기본급 1,029,000원을 받으며, 주임 장○○은 위 기본급에 주임 직책수당 50,000원을 합하여 1,079,000원을 받는데 반하여, 남성인 대리 이상철은 대리 1호봉 1,248,000원에 직책수당 210,000원을 합하여 1,458,000원을 받아 같은 시기 입사한 여직원에 비해 40여만원 정도를 더 수령한다.

5. 판단

가. 성차별에 대한 판단 기준

성차별이란 합리적인 이유 없이 여성 혹은 남성이라는 성별을 이유로 하여 발생하는 모든 구별, 배제, 제한 그리고 폭력을 의미하며 또한 현 사회에 형성되어 있는 고정된 성역할 관념을 근거로 하여 이루어지는 차별도 금지의 대상이 된다. 「남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률」 제10조(교육·배치 및 승진)는 사업주는 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다고 규정하고

있으며, 「근로기준법」 제5조(균등처우)는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 처우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있다. 「헌법」 제11조 제1항은 평등권을 국민의 기본적인 권리로 명시하면서 성별을 이유로 한 차별을 금지하고 있고, 「경제적·사회적및문화적권리에관한국제규약」 제2조 제2항은 성별에 의한 차별을 금지하면서 제7조에서 여성에게 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건을 보장하도록 규정하고 있다. 또한, 「여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약」 제5조 a항은 남성과 여성 어느 한 성의 우월함이나 열등함, 성역할 고정관념을 개선하도록 규정하고 있고, 제11조는 고용분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하도록 규정하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 특정한 사람에 대하여 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 이때 합리적인 사유라 함은 특정한 직무나 업무를 수행하는 데 있어 그 개인이 가진 속성이 직무를 수행하는데 반드시 필요하다는 것을 입증하는 경우나 특정 소수자 집단을 우대하는 적극적인 조치 등을 말한다. 즉, 개인이나 집단의 특정한 속성이 어떤 직무를 수행하기에 반드시 필요한 조건임을 입증하지 못할 경우에는 합리적인 이유가 없다고 판단한다.

따라서, 본 진정의 성차별 여부에 대한 판단은 승진에 있어 여성을 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부가 될 것이다.

나. 승진에 있어서의 성차별 여부

1) 인정사실에서 보는 바와 같이 여직원의 경우 6년 이상 재직하였음에도 사원으로 있거나 10년 정도 재직하고서 주임으로 승진한 반면, 남자 직원들은 주임제도를 거치지 않고 대리로 승진하는데 평균 5.6년, 과장으로의 승진에 평균 6.5년이 소요되었다. 성별 간 격차는 상위직급으로 갈수록 더욱 커져 전체 직원 중 대리이상의 여성 직원은 5%도 되지 않아 대리급 이상은 남성, 사원 및 주임은 여성이라는 직급별, 성별 불균형을 낳게 되었다. 이러한 통계상의 남녀 불균형은 승진에서의 차별이 오랜 기간 진행되었다는 것을 보여준다.

피진정인은 남녀라는 성별의 차이에 의해 업무가 결정되는 것이 아니라고 하나 인정사실에서 보는 바와 같이 초창기 채용시 부터 업무 내용에 따라 남녀를

제1장 성별에 의한 차별

달리하여 채용하였다. 이는 타자 및 문서수발, 사무실 정리 등 사무실에서의 보조적 업무는 여성의 업무이고 영업이나 대외 교섭, 계약 등의 업무는 남성의 업무로 구분하였던 당시의 성역할 고정 관념과 여성은 결혼을 하면 회사를 그만두어야 했던 사회적 분위기 등이 주요한 원인이었던 것으로 보인다. 이러한 남녀의 역할 구분으로 인하여 남녀에 따라 채용 자격 요건이 달라지고 남성에게 보다 많은 책임이 요구되었던 것은 사실이나 위와 같은 관행은 이미 해소되어 현재까지 병역과 학력 등 남성에게 유리한 승진기준을 합리화할 정도의 사유는 되지 못한다고 판단된다.

2) 피진정인은 승진은 「인사규정」 및 인사고과표에 의거하여 종합적인 평가기준으로 결정되며 남녀라는 이유만으로 차별된 바 없다고 주장한다.

그러나 피진정인이 승진 대상자를 선정하는 1차 기준은 학력, 병역, 근속년수 인바 병역을 승진 심사의 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못한 여성에 대한 차별이며, 학력 또한 여직원은 고등학교 졸업자 이상, 남직원은 무역 등 관련 학과 졸업생을 채용했던 관행이 승진에서 여성에게 지속적인 불이익으로 작용하는 결과를 초래하였다. 2차 기준인 근무태도, 업무수행능력 등의 기준은 직원들에 대한 인사평가를 반영하여 그 중 성적이 우수한 자를 선발하는 방식이 아니라, 1차 기준에 의한 승진추천 대상자에 대하여 인사평가서를 작성하는 방식으로 활용되었는바 이는 1차 기준인 학력과 병역이 승진을 가르는 주요한 기준이 된다는 것을 보여주는 것이다.

따라서 부서장의 인사평가 및 영업활동 실적 등 종합적인 평가기준을 승진의 기준으로 삼고 있다는 피진정인의 주장은 사실이 아니므로 피진정인의 의견은 남녀 승진의 차이를 정당화 할 수 있는 합리적 사유가 될 수 없다고 판단된다.

3) 이상에서 보는 바와 같이 직원들에 대한 공정하고 객관적인 인사 평가와 직무분석 없이 병역과 학력을 승진의 기준으로 삼는 것은 병역의 의무를 이행하지 못하거나 고등학교 졸업의 조건으로 채용된 여직원에 대한 차별로 이와 같은 관행이 굳어져서 전체적인 직급별 불평등을 초래하였다고 판단되는바 피진정인 주장의 합리성을 인정하기 어렵고, 그 외 여성을 다르게 대우하여야 할 합리적 이유를 발견할 수 없으므로 피진정인은 결과적으로 승진에 있어서 여성을 차별한 것이라 할 것이다.

6. 결론

따라서 피진정인이 진정인을 오랜 기간 승진에서 불리하게 대우한 것은 성별을 이유로 한 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 29.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

제1장 성별에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

3. 근로기준법

제5조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 처우를 하지 못하여 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

4. 국가인권위원회법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

5. 경제적·사회적·문화적권리에관한국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

제2조 2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

제7조 (a)(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건의 보장

6. 여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

제5조 당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수정할 것

제11조 당사국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(c) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 역무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리

(d) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리

7. ILO 「고용과 직업의 차별에 관한 협약」(Convention Concerning Discrimination in respect of Employment and Occupation)(제111호)

제1조 1. 이 협약 적용상, “차별대우”라 함은 다음 사항을 말한다.

(가) 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것

(나) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해

제1장 성별에 의한 차별

하는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 당해 회원국이 대표적인 사회자단체 및 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정하는 것

2. 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 아니한다.

제2조 이 협약의 적용을 받는 회원국은 고용 및 직업에 관한 차별대우를 철폐하기 위하여, 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 하여야 하며, 이에 따를 것을 약속한다.

8 2008.10.27자 07직차2, 07직차3 병합 결정 [OO항공 객실승무원 모집 시 성차별(직권조사)]

OO항공이 객실 승무원을 채용하면서 남승무원은 공채입사 직원 중 사내공모를 통해서만 선발하면서 여승무원은 사내공모와 공개채용을 병행하는 것은 남성을 차별하는 것이므로 이같은 채용 관행을 개선할 것을 원고한 사례

[결정요지]

- [1] 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 성별 등을 이유로 고용 등과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’에 해당한다고 규정한다. ‘성별을 이유로’ 한다는 것은 불리한 대우의 원인이 성별에 기인한 경우이고, ‘불리한 대우’란 유사한 상황에 있는 다른 성별 구성원과 비교하여 특정 성별의 구성원을 불이익하게 취급하는 것을 말한다. ‘합리적 이유’가 존재하여 ‘불리한 대우’가 정당화되려면 성별에 근거한 차별취급이 정당한 목적을 달성하려는 것이어야 하고 추구하는 목적은 합법적이고 합리적이어야 하며, 차별취급은 목적을 달성함에 적합하고 불가피한 것이어야 하며, 차별취급을 통해 달성하려는 목적과 차별취급의 정도가 적절한 균형관계를 이루어야 하는바, 위와 같은 비례의 원칙의 심사기준이 충족되지 않으면 차별에 해당한다.
- [2] OO항공 인사운영의 자율성은 본 사안과 같이 특정 성별(남성)을 공개채용 지원자격에서 배제하는 부분까지 정당화될 수 없다는 점, 토익 470점 이상 750점 미만의 남성과 <표 3> 관련 전공학과 외 남성은 동 기준의 여성과 달리 OO항공 객실 승무원이 될 기회조차 부여받지 못하므로 사내공모 제도는 성차별을 해결함에 적합한 제도라고 볼 수 없다는 점, 예약, 발권, 운송 등 지상서비스는 교육을 통해서도 객실 승무원이 충분히 습득할 수 있다는 점, 객실 남승무원을 공개 채용하게 되면 오히려 사직 및 휴직한 여승무원의 공백을 메울 수 있다는 점 등을 고려할 때 OO항공의 위와 같은 주장에 합리적인 이유를 발견할 수 없다.
- [3] 객실 승무원의 본질적인 업무는 「항공법」 제2조 제3의2에서 명시하는 바와 같이 비상탈출 진행 등 안전업무인 점, 고객에 대한 서비스 업무는 직무의 성질상 여성에게만 요구되는 업무가 아니라는 점, 인정사실과 같이 OO항공을 제외한 모든 국내 항공사와 한국인 객실 승무원을 채용한 다수의 국외항공사가 지원자격에 특정 성별을 제한하고 있지 않다는 점 등을 고려할 때, 설령 고객만족도 조사에서 객실 여승무원에 대한 만족도가 남승무원보다 높게 나타났다고 하더라도 공개채용 시 남성에게 응시기회를 부여하지 않은 것에 대한 합리적인 이유를 발견할 수 없다.
- [4] 참고로 미국 법원은 남성이 객실 승무원을 지원했으나 여성만 뽑는다는 이유로 고용을 거부한 사건에서 항공사의 “승객의 심리상태를 고려해야 하는 객실 봉사업무에 여성이 더 적합하고 승객들도 여자 승무원을 더 선호하기 때문에 사업의 필요 상 여자 승무원이 더 적합하다.”라는 주장에 대해 “항공사의 가장 중요한 기능은 안전한 수송이므로 비록 여자 승무원에 의해

제1장 성별에 의한 차별

쾌적한 환경이 만들어지고 이러한 일을 남성보다 여성이 더 잘 수행한다고 할지라도 이러한 서비스는 항공사업의 본질적 업무인 안전수송에 비해 부수적인 일이라고 판단한다. 따라서 법원은 항공기 객실 승무원이 여성이어야만 하는 이유를 발견할 수 없으며 또한 남자 승무원을 채용함으로써 사업운영에 치명적인 타격을 받는다고도 여겨지지 않으므로 항공사 측이 주장하는 고객의 선호, 구인난 등의 이유는 진정직업자격을 항변으로 정당하지 않다.” 라고 판결한바 있다(Dias v. Pan American World Airways, Inc. 442 F. 2d 385(5th Cir. 1971)).

【참조조문】 「대한민국헌법」제11조, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조, 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(국제노동기구협약 제111호)」 제1조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조, 「고용정책기본법」 제19조, 「항공법」 제2조

【피진정인】 ○○항공

【주 문】 주식회사 ○○항공(이하 ‘○○항공’) 대표이사에게, 객실 승무원 모집 시 남성을 차별하는 일이 없도록 채용 관행을 시정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 직권조사의 배경

○○항공은 1997년 이후 객실 남승무원은 일반직 공채로 입사한 직원 중에서 사내공모를 통해서만 채용하는 반면, 객실 여승무원은 사내공모와 공개채용을 병행하여 채용하고 있다. 이에 국가인권위원회 차별시정위원회는 2007. 6. 22. 「국가인권위원회법」 제30조 제3항의 규정에 따라 ○○항공의 현행 객실 승무원 채용 관행이 합리적인 이유 없이 남성을 차별하고 있는지 직권조사 하기로 하였다.

2. 피진정인 ○○항공의 주장

가. 객실 승무원의 업무

객실 승무원은 기내에 탑승하여 승객의 모든 요구에 대응하여 다양한 서비스를 제공하고, 승객의 안전을 확보하기 위하여 의료 및 비상 장비를 확인하고 각종 보안점검 등의 업무를 수행하며, 이러한 업무를 수행함에 남녀 간의 차이는 없다.

나. 객실 남승무원 선발 현황

당사가 최근 몇 년간 남승무원 선발을 위해 별도의 공개채용을 시행하지 않은 것은 사실이나, 당사는 공개채용으로 이미 선발된 일반직 남자 직원을 대상으로 객실 승무직 희망자를 사내공모 방식으로 충원했으므로 객실 승무직을 희망하는 남자 지원자에 대해 지원 기회를 원천적으로 제한한다고 볼 수 없다.

다. 사내공모를 통한 남승무원 선발의 불가피성

1) 객실 승무원은 서비스 현장의 침병으로서 서비스 경쟁력을 좌우하는 주요 핵심자원인바, 객실 승무 관련 업무 지식뿐 아니라 예약, 발권, 운송 등 지상 서비스를 포함한 회사의 주요 서비스에 대한 지식과 경험이 요구되며 특히 승객의 다양한 요구에 대해 적절히 대응하기 위한 원스톱(One Stop) 서비스를 위하여 당사는 1997년 이후 객실 승무원(남녀 포함)에 대한 사내공모제도를 도입 운영함으로써 고객에 대한 종합 서비스가 가능한 자원을 선발하여 충원하고 있다.

2) 특히 객실 남승무원의 경우에는 여승무원 보다 상대적으로 근속기간이 길고, 사직 및 휴직기간이 짧아서 정기적인 사내공모를 통한 충원으로도 회사에서 필요한 자원을 확보할 수 있고, 객실 남승무원의 연간 충원인원이 소규모이므로 공개채용을 할 경우에는 다수 지원자를 불합격시켜야 하는 부담도 고려하지 않을 수 없다.

라. 객실 여승무원 사내공모의 한계

객실 여승무원은 남승무원에 비해 근속기간이 짧으며 사직 및 휴직 인원이 많으므로 대체 인력 확보를 위해 모집 인원을 확대할 수밖에 없다. 그러나 객실 여승무원을 남승무원과 같이 사내 공모만으로 충원할 때는 지상근무인력 소요의 한계가 있고, 일시 대규모 인사이동 때문에 조직 혼란 및 교육 부담 등 인력운용상의 문제가 발생할 것이므로 객실 여승무원의 경우에는 사내공모 외에 별도의 공개채용을 병행하는 것이다.

마. 객실 승무원 운영 규모의 적정성

1) 당사는 2006년 말 기준으로 객실 남승무원이 463명인데 이는 전체 승무원의 14.4%에 해당하며, 당사의 객실 남승무원 비율은 외국 선진 항공사와 비슷한 수

제1장 성별에 의한 차별

준이며 국내 항공사 중에는 가장 높다.

2) 객실 여승무원의 비율이 남승무원보다 많은 이유는 객실 승무원이 되고자 하는 지원자의 수가 남성보다 여성이 월등히 많으며, 섬세함과 친절함 등 객실 승무원 업무 수행에 필수적인 요소가 남성보다는 여성에게서 더 잘 나타나기 때문인데 항공여행에 대한 고객만족도 조사에서도 객실 여승무원에 대한 만족도가 남승무원에 대한 만족도보다 더 높게 나타났다.1. 진정요지

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다

4. 인정사실 및 판단

가. 인정사실

1) 객실 승무원의 업무

가) 「항공법」 제2조 제3의2의 규정에 의하면 객실 승무원은 항공기에 탑승하여 비상탈출진행 등 안전업무를 수행하는 승무원을 말한다 고 규정하고 있다.

나) ○○항공 ‘객실 승무원 업무 교범(Cabin Operations Manual)’에 의하면 객실 승무원의 기본적인 업무기준(standards of performance)은 안전(Safety), 고객 관리(customer relationship), 승무원 협조(crew coordination)인 것으로 명시되어 있고 남녀 성별에 따른 구분은 두고 있지 않다. 객실 승무원의 세부적인 업무내용은 운항 전 필요한 사항 확인, 객실 내 비상장비, 의료장비 및 기타 서비스용품을 점검하고, 운항 전후 기내 안전 및 보안 점검을 하여 보고하는 등 기장이 지시하는 관련 업무를 수행하며, 기내 수하물 탑재 상황을 점검하고 승객에게 안전교육을 시행하며, 기내 방송, 좌석 안내, 식음료 제공, 입국관련 서류 점검, 기내 면세품 판매 등 승객에 대한 제반 서비스 업무 등을 수행한다.

2) ○○항공 객실 승무원 채용 등 현황

가) ○○항공은 1997년 이후 객실 남승무원은 사내공모 제도를 통해서만 선발하고 객실 여승무원은 사내공모제도와 공개채용을 병행하고 있다. 사내공모와

공개채용을 통해 선발된 남녀 객실 승무원의 현황은 <표 1>과 같은 바, 2007년도의 경우 여성승무원 공개채용 인원은 522명으로 사내공모를 통해 선발된 인원과 비교할 때 97%이다.

<표 1> 사내공모 및 공개채용을 통한 객실 승무원 채용 현황

구분		2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	계
남승무원	*사내공모	24명	13명	5명	10명	6명	58명
여성승무원	*사내공모	6명	6명	11명	7명	12명	42명
	공개채용	374명	320명	220명	479명	522명	1,915명
	소계	380명	326명	231명	486명	534명	1,957명
계		404명	339명	236명	496명	540명	2,015명

* 사내공모 : 일반직 공개 출신 직원 중 객실 승무직으로 전환된 경우

나) 자료제출일인 2008. 4. 7. 현재 ○○항공의 객실 승무원 인원은 남승무원 463명(10.7%), 여성승무원 3,857명(89.3%)이며, 객실 승무원의 성별 근속연수 현황은 <표 2>와 같다.

<표 2> 객실 승무원의 성별 근속연수 현황

(2008. 4. 7. 현재)

근속연수	객실 남승무원	객실 여성승무원
20년 이상	207명	53명
10년 ~ 19년	201명	788명
5년 ~ 9년	50명	1,450명
5년 미만	5명	1,566명
계	463명	3,857명

다) ○○항공이 제출한 ‘2008년 대졸 신입사원 모집안내’에 의하면 남녀 모두 지원이 가능하나 <표 3>과 같이 특정 전공자에 한정하고 지원자격은 ‘TOEIC 750점 또는 TEPS 630점 이상’으로 제한하고 있으며, 입사 후 일정기간 경과 후 본인이 희망하고 회사에서 정한 소정의 자격을 취득한 경우 소정의 심사를 거쳐 객실 승무원으로 지원할 수 있다고 명시하고 있다. 반면 2008년 ‘신입 객실 승무원 모집 안내’에 의하면 여성만이 지원할 수 있고 전공을 제한하고 있지 않으며, 지원자격은 ‘TOEIC 470점 이상’이어야 한다.

제1장 성별에 의한 차별

〈표 3〉 2008년 ○○항공 대졸 신입사원 모집분야 및 전공학과

모집분야		전공학과
일반직	일반 분야	상경/법정계열/통계/신문방송, 중국어/러시아어/영어/일어/불어/독어/스페인어, 산업공학, 수학, 식품영양/식품공학
	운항관리 분야	천문기상, 항공교통학
	물류연구원 분야	산업공학, 경영정보
기술직	항공기술	산업공학, 전자(전기)공학, 기계(설계)공학, 항공공학
	생산기술(설계, 해석)	기계(설계)공학, 항공공학
전산직	컴퓨터공학, 전산학과 등 IT 관련학과	

3) ○○항공 외 국내항공사 공개채용 현황

2008년도 국내항공사의 객실 승무원 공개채용 현황은 <표 4>와 같은데, ○○항공을 제외한 모든 국내항공사는 객실 승무원 공개채용 시 성별을 제한하고 있지 않으며, ○○항공이 출자하여 설립한 항공사인 '진에어'의 경우에도 총 채용인원 28명 중 남성이 8명으로 29%를 차지하고 있다.

〈표 4〉 2008년도 국내항공사 객실 승무원 공개채용 현황

구분	진에어	아시아나항공	한성항공	제주항공
지원자 성별	남·여	남·여	남·여	남·여
채용인원	28명	105명	32명	30명
남성비율	8명(29%)	2명(2%)	5명(16%)	5명(17%)

4) 국외항공사 객실 승무원 채용기준 등 현황

가) 에어프랑스는 객실 승무원 공개채용 시 남녀 모두에게 응시 기회를 부여하고 있고, 객실 승무원의 비율은 자료제출일인 2007. 12. 10. 현재 남승무원 34%, 여승무원 66%이다.

나) 2008년도 한국인 객실 승무원을 공개 채용한 국외항공사 중 여성에게만 응시기회를 부여한 항공사는 싱가포르항공, 베트남항공 등이나, 노스웨스트항공, 네덜란드항공, 핀에어, 루프트한자, 캐세이퍼시픽항공, 에미리트항공, 걸프항공 등

은 남성에게도 응시 기회를 부여하였다.

나. 판단

1) '차별행위' 판단의 기준

가) 「대한민국헌법」 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조, 「고용정책기본법」 제19조는 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 남녀를 차별해서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다고 규정하고 있다. 또한, 대한민국이 체결한 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」, 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」은 성별 등을 이유로 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가져오는 것을 차별행위로서 금지하고 있다.

나) 「국가인권위원회법」 제2조 제1호는 “인권이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.”라고 규정하고, 같은 법 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 성별 등을 이유로 고용 등과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’에 해당한다고 규정한다.

‘성별을 이유로’ 한다는 것은 불리한 대우의 원인이 성별에 기인한 경우이고, ‘불리한 대우’란 유사한 상황에 있는 다른 성별 구성원과 비교하여 특정 성별의 구성원을 불이익하게 취급하는 것을 말한다. ‘합리적 이유’가 존재하여 ‘불리한 대우’가 정당화되려면 성별에 근거한 차별취급이 정당한 목적을 달성하려는 것이어야 하고 추구하는 목적은 합법적이고 합리적이어야 하며, 차별취급은 목적을 달성함에 적합하고 불가피한 것이어야 하며, 차별취급을 통해 달성하려는 목적과 차별취급의 정도가 적절한 균형관계를 이루어야 하는바, 위와 같은 비례의 원칙의 심사기준이 충족되지 않으면 차별에 해당한다.

다) 참고로 국가인권위원회는 경찰공무원 공개채용시험에서 성별에 따라 채용인원을 정하여 모집하는 것에 대하여, “채용기준은 특정 집단의 해당 직군에

제1장 성별에 의한 차별

진입 여부를 결정하므로 그 기준 채택을 엄격하게 해야 하는바, 경찰청장이 남성 채용인원수보다 현저히 적은 여성 채용인원수를 정하여 채용하는 것은 성별을 이유로 한 차등적 대우이므로 이러한 기준은 성별이 '직무의 성질상 불가피하게 요구되는 경우'에 한하여 정당성이 인정되며, '직무의 성질상 특정 성별이 불가피하게 요구되는 경우'란, 앞으로 수행하게 될 업무를 본질적 업무와 부수적 업무로 구분하여 볼 때 성별이 본질적 업무를 성공적으로 수행하기 위한 결정적 요소, 즉 필수적 직무자격요건인 경우를 말한다."라고 하여, '성별'은 경찰공무원 업무의 '필수적 직무자격요건'이라고 볼 수 없다는 취지의 결정을 하였다(국가인권위원회 2005. 12. 5. 04진기213 결정).

2) '성별을 이유로' 고용상의 '불리한 대우' 여부

○○항공은 2008년 '신입 객실 승무원 모집 안내'에서 명시적으로 지원자격을 여성으로 제한하고 있다. ○○항공은 남성의 경우 사내공모를 통해 객실 승무원 근무가 가능하다고 주장하나, 사내공모는 일반직, 기술직, 전산직으로 입사하여 일정기간이 지나고 나서 승무직에 지원하는 과정을 거치는 것으로서 여성은 승무직에 바로 지원할 수 있지만 남성은 위와 같이 이중의 과정을 거쳐야 한다. 특히 토익 470점 이상 750점 미만의 남성과 <표 3> 관련 전공학과 외 남성은 일반직 공채에도 응시할 수 없어 동 기준의 여성과 달리 ○○항공 객실 승무원이 될 기회조차 부여받지 못한다. 따라서 현행 ○○항공의 객실 승무원 채용 관행은 남성을 차별하여 취급하고 있다.

3) '합리적 이유' 여부

가) ○○항공은 승객의 다양한 요구에 적절히 대응하기 위해 예약, 발권, 운송 등 지상서비스 경험이 있는 일반직, 기술직, 전산직 공채 출신 직원 중에서 사내공모 제도를 통해 객실 승무원을 선발하고 있고, 남승무원은 근무기간이 길어 사내공모 제도를 통해서도 필요한 자원을 확보할 수 있으나 여승무원은 휴직 및 사직인원이 많아 사내공모만으로는 다수 인원을 충원할 수 없어 공개채용을 병행하고 있다고 주장한다. 그러나 ○○항공 인사운영의 자율성은 본 사안과 같이 특정 성별을 공개채용 지원자격에서 배제하는 부분까지 정당화될 수 없다는 점, 토익 470점 이상 750점 미만의 남성과 <표 3> 관련 전공학과 외 남성은 동 기준의 여성과 달리 ○○항공 객실 승무원이 될 기회조차 부여받지 못하므로 사내공모

제도는 성차별을 해결함에 적합한 제도라고 볼 수 없다는 점, 예약, 발권, 운송 등 지상서비스는 교육을 통해서도 객실 승무원이 충분히 습득할 수 있다는 점, 객실 남성무원을 공개 채용하게 되면 오히려 사직 및 휴직한 여성무원의 공백을 메울 수 있다는 점 등을 고려할 때 ○○항공의 위와 같은 주장에 합리적인 이유를 발견할 수 없다.

나) ○○항공은 여성이 남성보다 섬세함과 친절함 등 객실 승무원 업무 수행에 필수적인 요소가 많다고 주장한다. 그러나 객실 승무원의 본질적인 업무는 「항공법」 제2조 제3의2에서 명시하는 바와 같이 비상탈출진행 등 안전업무인 점, 고객에 대한 서비스 업무는 직무의 성질상 여성에게만 요구되는 업무가 아니라는 점, 인정사실과 같이 ○○항공을 제외한 모든 국내 항공사와 한국인 객실 승무원을 채용한 다수의 국외항공사가 지원자격에 특정 성별을 제한하고 있지 않다는 점 등을 고려할 때, 설령 고객만족도 조사에서 객실 여성무원에 대한 만족도가 남성무원보다 높게 나타났다고 하더라도 공개채용 시 남성에게 응시 기회를 부여하지 않은 것에 대한 합리적인 이유를 발견할 수 없다.

참고로 미국 법원은 남성이 객실 승무원을 지원했으나 여성만 뽑는다는 이유로 고용을 거부한 사건에서 항공사의 “승객의 심리상태를 고려해야 하는 객실 봉사업무에 여성이 더 적합하고 승객들도 여자 승무원을 더 선호하기 때문에 사업의 필요 상 여자 승무원이 더 적합하다.”라는 주장에 대해 “항공사의 가장 중요한 기능은 안전한 수송이므로 비록 여자 승무원에 의해 쾌적한 환경이 만들어지고 이러한 일을 남성보다 여성이 더 잘 수행한다고 할지라도 이러한 서비스는 항공사업의 본질적 업무인 안전수송에 비해 부수적인 일이라고 판단한다. 따라서 법원은 항공기 객실 승무원이 여성이어야만 하는 이유를 발견할 수 없으며 또한 남자 승무원을 채용함으로써 사업운영에 치명적인 타격을 받는다고도 여겨지지 않으므로 항공사 측이 주장하는 고객의 선호, 구인난 등의 이유는 진정직업자격의 항변으로 정당하지 않다.”라고 판결한바 있다(Dias v. Pan American World Airways, Inc. 442 F. 2d 385(5th Cir. 1971)).

5. 결론

따라서 ○○항공이 객실 승무원 공개채용 시 여성에 한정하여 모집하는 것은 「헌법」 제11조 등에서 금지하는 성차별에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44

제1장 성별에 의한 차별

조 제1항 제2호에 따라 ○○항공 대표이사에게 주문과 같이 권고하기로 한다.

2008. 10. 27.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근 위원 황덕남

위원 조 국 위원 최윤희 위원 김양원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

②~③ 생략

2. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

제2조 1. 생략

2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

3. 생략

제6조 1. 이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.

2. 생략

3. 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(국제노동기구협약 제111호)

제1조 1. 이 협약의 목적상, “차별”이라 함은 다음 사항을 포함한다.

가. 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분에 근거한 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가지는 것.

나. 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가지는 여타 구별·배제 또는 우대로서, 관련 회원국이 결정하는 것. 이를 위하여 관련 회원국은 사용자 및 노동자 대표단체가 존재하는 경우 이들과 협의하거나 여타 적절한 기구와 협의한다.

2. 생략

3. 이 협약의 목적상, “고용” 및 “직업”은 직업훈련의 기회, 고용 및 특정 직

제1장 성별에 의한 차별

업의 기회와 고용조건을 포함한다.

제2조 이 협약을 시행하는 회원국은 고용 및 직업상의 모든 차별을 제거할 목적으로, 국내 여건과 관행에 적합한 방법으로 고용 및 직업상의 기회와 대우의 균등을 증진하기 위하여 국내 정책을 선언하고 이를 추구할 것을 약속한다.

4. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "인권"이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

2~3. 생략

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나~라. 생략

5~7. 생략

5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은

동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 성(성)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

2~4. 생략

제7조 (모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 생략

6. 고용정책기본법

제19조 (취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신 학교, 혼인·임신 또는 병력(병력) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

②~③ 생략

7. 항공법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1.~3. 생략

3의2. "객실승무원"이라 함은 항공기에 탑승하여 비상탈출진행 등 안전업무를 수행하는 승무원을 말한다.

4.~35. 생략

9 2008.1.28자 07진차536결정 [암치료제 보험적용의 남녀 차별]

암치료제인 ‘이레사정’의 건강보험 적용 조건에 있어 조건에 있어 여성과 남성을 다르게 대우한 것이 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

[결정요지]

- [1] ‘이레사정’의 현재 임상시험 결과를 보면 종양의 크기를 줄여주는 효과는 인정되나 생명을 연장시키는 효과는 입증되지 않은 반면 호흡곤란이나 간질성 폐질환 및 사망 등의 치명적인 부작용으로 인하여 일본, 우리나라 등을 제외한 세계 여러나라에서는 매우 제한적으로 사용허가를 해주고 있다.
- [2] ‘이레사정’에 대한 급여기준을 심의하는 피진정기관 소속 「암질환심의위원회」 심의록 중 ‘이레사정’의 보험급여 여부를 결정했던 부분을 검토한 결과 ‘이레사정’이 처음 급여대상 이 될 때에는 남용이 우려되어 상당히 제한을 두었으나 점차 여성, 비흡연자, 선암인 경우에 효과가 있다는 임상시험 결과가 축적되어 일단 보험적용은 확률적으로 치료효과가 예상되는 3가지 조건 중 2가지 이상에 해당하는 그룹에만 인정하고 보편적으로 적용하는 것은 좀더 증거가 축적된 후 결정하도록 한다는 내용을 확인한 바, 진정인이 주장하는 바와 같이 ‘이레사정’의 보험적용 조건에 있어 남성을 차별하고 있다는 것은 피진정기관이 보험적용 여부를 고려할 때 약제에 대한 임상시험 결과를 바탕으로 보다 치료효과가 있는 대상을 선정한 결과이지 남성에 비해 여성이 유리하도록 하는 차별적 처우로서 결정한 것이 아니며, 남성의 경우에도 선암이며 비흡연자여서 2가지 요건을 만족하는 경우에는 보험적용을 받을 수 있어 남성이 전혀 건강보험을 적용받지 못하는 것도 아니다. 결국 피진정인이 ‘이레사정’의 건강보험 적용에 있어 여성과 남성을 다르게 대우한 것은 ‘이레사정’의 임상시험 결과를 토대로 보다 약효가 발휘될 수 있는 조건을 설정하면서 부득이하게 대상자를 구분한 것으로서 차별행위에 해당하지 아니한다고 판단된다.

[진 정 인] 최○○

[피 해 자] 최○○

[피진정인] 건강보험심사평가원장

[주 문] 진정인의 진정을 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인의 부친은 폐암이 발병하여 2군 비소세포폐암 치료제인 ‘이레사정’을 복용하여야 하는데 ‘건강보험심사평가원 공고 제2006-1호’에 의하면 건강보험이 적

용되려면 선암일 것, 여성일 것, 비흡연자일 것이라는 세가지 요건 중에서 두가지 이상에 해당되는 경우라야 한다고 되어 있다. 그 결과 여성이 선암에 걸리면 흡연자라 할지라도 건강보험 적용을 받는데 반해 남성이 선암에 걸리면 흡연자일 경우 건강보험이 적용되지 않도록 되어 있는데 이는 남녀 차별적 규정이므로 개정되어야 한다.

2. 피진정인 주장

가. '이레사정'은 비소세포폐암(non-small cell lung cancer)에 2차 요법제로 사용하는 경우, 선암(adenocarcinoma)·여성·비흡연자 중 두 가지 이상의 조건을 만족하는 경우와 분자생물학적으로 유전자 변이 환자일 경우 건강보험을 적용한다.

나. '비소세포폐암 환자군' 중 같은 특성을 가진 환자끼리 그룹을 나누어 이레사정을 2차 요법제로 투여할 때의 임상반응을 연구 한 결과, 이레사정을 투여한 환자군에서 종양 크기 축소 등의 반응률의 차이가 각 그룹마다 다르게 나타났다. 즉, 서양인에 비해 동양인이, 동양인 중 선암, 여성, 비흡연자에서의 반응률이 더 좋게 나타났다. 따라서 임상연구결과 이레사정에 대하여 반응률이 더 좋았던 환자군을 대상으로 보험급여 기준이 설정된 것이지 남성을 차별하려는 의도로 보험급여 기준을 결정한 것이 아니다.

다. '이레사정' 같은 항암제에 대한 보험급여 여부를 결정할 때에는 우리 원에 암전문가로 구성된 심의결정기구인 「암질환심의위원회」에서 각종의 임상연구결과를 토대로 '치료효과·생명연장 정도·부작용·독성 등을 종합적으로 고려하여 환자의 치료를 위하여 사용하는 것이 의학적으로 타당한지', '비용에 상응하는 효과가 있는지', '동일한 치료목적을 위한 것임에도 고가의 비용을 지불하지 않는지' 등을 세밀히 분석·검토하여 결정하고 있다.

라. '이레사정'의 경우도 위와 같이 임상연구결과 등을 토대로 「암질환심의위원회」의 심의를 거쳐 보험급여기준이 결정되었으며, 현재로서는 현 보험급여기준을 변경할 만한 임상연구결과가 없는 상태이다. 임상연구는 계속 이루어지는 것이므로 향후 '이레사정'에 대한 현 보험급여기준을 변경할 만한 임상연구결과가 나온다면 기준 변경여부를 재검토 할 수 있을 것이다.

3. 관련법령

[별지]기재와 같다.

4. 인정사실 및 판단

가. 인정사실

1) '이레사정'에 대한 현 보험급여기준은 2006. 1. 9. 결정되었다.

2) 위약군과의 대규모 비교임상시험 결과는 생존율 연장 효과가 있는지 여부를 입증하는데 실패하였으며, 종양의 크기를 줄이는 효과만 있는 것으로 입증되었다. 또한 제약회사가 '이레사정'에 대해 식품의약품안전청으로부터 조건부 허가를 받았을 때의 사용상 주의사항을 보면 '생존율 연장에 대하여 입증 실패한 시험 결과와 호흡곤란 등 이상 반응의 초기 증상, 간질성 폐질환 및 사망 등의 치명적인 증례, 대체치료의 존재여부 및 치료의 이익과 위험 등에 대해 충분히 설명한 후 환자의 동의하에 투여한다'는 부작용에 대한 경고사항이 기재되어 있다.

3) 또한 피진정인이 제출한 자료에 의하면 위와 같은 시험결과로 인하여 스위스를 제외한 유럽에서는 더 이상 '비스세포페암'에 '이레사정'의 사용허가를 하지 않고 있으며, 미국의 경우에는 치료받고 효과가 있던 환자이거나 임상시험 중인 환자에게만 사용할 수 있도록 매우 제한적으로 허가를 해준 사실을 확인할 수 있다.

4) 보험급여와 관련된 결정을 하는 기구인 「암질환심의위원회」는 보건복지부령에 의해 설치되어, 의사면허를 취득한 후 10년이 경과된 자로서 의과대학 또는 의료기관에서 종사한 경력이 있는 총 17인의 위원들로 구성되며, 이 중 폐암을 전문적으로 진료하는 위원은 4인이다.

나. 판단

'이레사정'의 현재 임상시험 결과를 보면 종양의 크기를 줄여주는 효과는 인정되나 생명을 연장시키는 효과는 입증되지 않은 반면 호흡곤란이나 간질성 폐질환 및 사망 등의 치명적인 부작용으로 인하여 일본, 우리나라 등을 제외한 세계 여러나라에서는 매우 제한적으로 사용허가를 해주고 있다.

‘이레사정’에 대한 급여기준을 심의하는 피진정기관 소속 「암질환심의위원회」는 서울대병원, 국립암센터 등에 재직 중인 17인의 심의위원이 참여하고 있으며, 위 위원회 심의록 중 ‘이레사정’의 보험급여 여부를 결정했던 부분을 검토한 결과 ‘이레사정’이 처음 급여대상이 될 때에는 남용이 우려되어 상당히 제한을 두었으나 점차 여성, 비흡연자, 선암인 경우에 효과가 있다는 임상시험 결과가 축적되어 일단 보험적용은 확률적으로 치료효과가 예상되는 3가지 조건 중 2가지 이상에 해당하는 그룹에만 인정하고 보편적으로 적용하는 것은 좀더 증거가 축적된 후 결정하도록 한다는 내용을 확인한 바,

진정인이 주장하는 바와 같이 ‘이레사정’의 보험적용 조건에 있어 남성을 차별하고 있다는 것은 피진정기관이 보험적용 여부를 고려할 때 약제에 대한 임상시험 결과를 바탕으로 보다 치료효과가 있는 대상을 선정한 결과이지 남성에 비해 여성이 유리하도록 하는 차별적 처우로서 결정한 것이 아니며, 남성의 경우에도 선암이며 비흡연자여서 2가지 요건을 만족하는 경우에는 보험적용을 받을 수 있어 남성이 전혀 건강보험을 적용받지 못하는 것도 아니다.

결국 피진정인이 ‘이레사정’의 건강보험 적용에 있어 여성과 남성을 다르게 대우한 것은 ‘이레사정’의 임상시험 결과를 토대로 보다 약효가 발휘될 수 있는 조건을 설정하면서 부득이하게 대상자를 구분한 것으로서 차별행위에 해당하지 아니한다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 1. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

제1장 성별에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

건강보험심사평가원 공고 제2006-1호

- I. 항암화학요법 (2007. 1. 1. 현재)
 - 일반원칙
 - 주요 암종별 항암화학요법
- 2. 비소세포폐암(Non-Small Cell Lung Cancer)
 - [1군 항암제 단독 또는 병용요법]
 - 생략
 - [2군 항암제를 포함한 요법]
 - 세부기준
 - 연번 27. gefitinib 경구제 (품명 : 이레사정)

아래와 같은 기준으로 투여하는 경우에 요양급여를 인정함
 (개정 제2006-4호 : 2006.1.9시행, 개정 제2006-10호: 2007.1.1시행)

- 아 래 -

- 투여 대상
 - 1) 선행 두가지 종류 이상의 chemotherapy regimen에 실패한 비소세포성 폐암(수술불가능 또는 재발한 경우)의 3차 요법제
 - 선행 두가지 종류 이상의 chemotherapy regimen에는 platinum based 및 taxane계 약물이 반드시 포함되어야 하며, platinum based 및 taxane계 약물을 병용 투여한 경우는 한차례 요법으로 인정함.
 - ※ 수술불가능 : unresectable을 포함한 locally advanced or metastatic NSCLC
 - 2) 1)의 규정에도 불구하고 아래 가항 또는 나항에 해당하는 경우에는 2차적 사용을 인정함
 - 가) 다음의 조건 중 두가지 이상을 만족하는 경우
 - adenocarcinoma, 여성, 비흡연자
 - 나) 분자생물학적으로 EGFR 유전자 변이 환자
 - 3) 1)의 규정에도 불구하고, 1)에서 정한 선행 두가지 regimen이 아닌 다른

regimen을 포함하여 3차 요법제로 사용하거나, 2)의 규정이 아닌 경우에 2차 요법제로 사용하고자 하는 경우에는 그 사유가 포함된 의사소견서를 제출하는 경우 사례별로 인정 여부를 결정함* (기 동정적 요법을 받은 환자 제외).

* 사례별 심사대상

- (1) 2차적 사용 가능 환자군 외에 이례사를 2차적으로 투여한 경우
- (2) 이례사를 3차적으로 투여하였으나 고시에서 지정한 regimen (platinum 및 taxane-based) 이외의 항암제를 선행요법으로 투여한 경우

○ 관련 제출자료

환자 전신상태가 불량한 경우(예 : 만 70세 이상, ECOG 기준 활동도 2-3, 신기능이 나쁜 경우 등)로 기존 항암제 주사제를 사용하지 못할만한 객관적 자료(진료기록부, 의사소견서, 검사결과지 등)를 제출하여야 함

※ 허가사항 범위이지만 상기 인정기준 이외에 투여하는 경우의 비용부담은 보건복지부 고시【제2006-33호('06.4.28), -68호(2006.8.29)】에 의거 약값 전액을 본인이 부담

주 : 이례사정은 '허가사항 중 사용상 주의사항-경고' 사항으로 환자에게 충분히 설명을 하고 사용에 대한 동의하에 투여토록 하고 있는 바, (불임)의 이례사정의 임상적 유효성 및 부작용 등에 대하여 빠짐없이 설명이 되고 환자가 충분히 인지한 후 사용을 동의한 경우에 투여되어야 함. 따라서, '이례사정을 처음 시작하는 환자' 는 "요양급여 비용 명세서【특정내역란-구분코드(MX999)】" 에 이를 명기토록 함

10 2008.7.15자 08진차536 결정 [전문가 양성과정에서 남성 배제로 인한 차별]

여성부가 2008년도 전문직종 여성 취업지원사업의 교육훈련생을 여성에 한정하고 지원금을 지급하는 것이 남성에 대한 성차별 행위인지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 적극적 조치란 차별의 금지만으로는 실질적 해소가 불충분한 현존하는 현저한 차별을 시정하는데 필요한 조치로서, 해당 차별을 받은 특정 집단에 속하는 개인을 잠정적으로 우대하되, 그로 인해 불이익을 당하는 비우대 집단의 개인의 이익을 과도하게 침해하지 않는 잠정적 조치를 의미하는데, 이와 같은 특성을 지닌 적극적 조치는 차별에 해당되지 아니한다. 적극적 조치는 한 사회에서 구조적이고 현저한 차별을 시정하는 것이 목적이므로 적극적 조치의 평등권 침해 여부를 심사하는 기준은 덜 엄격해야 하고, 특히 위 사안의 경우와 같이 「대한민국헌법」이 특별히 평등을 요구하거나 고용에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니한 경우에는 완화된 심사기준을 적용해야 한다.
- [2] 통계청의 국가통계포털(KOSIS), 노동부의 노동통계에 의하면 2007년도 만 15세 이상 여성의 경제활동참가율, 고용률은 각각 50.2%, 48.9%로 남성에 비해 각각 23.8%, 22.4% 낮게 나타났다. 이러한 비율은 2000년 이후 연도별로 약간의 변화는 있으나 위 결과와 크게 다르지 아니한바, 상대적으로 노동시장에서 여성이 남성보다 취약한 지위에 있고 전문직종 고용영역에서는 현저한 성별 불균형이 존재한다고 할 것이다. 여성부의 2008년도 전문직종 취업지원사업의 교육훈련 프로그램은 여성의 고용의 질을 제고하고 전문직종 분야의 여성진출 확대를 위한 것으로서 목적의 정당성이 인정되고, 교육훈련기관이 교육이수자에 대한 취업을 지원함으로써 여성의 전문직종 취업을 제고에 기여하며, 교육훈련 프로그램 제공이라는 수단은 고용에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니하고 비우대 집단의 개인적 권리 또는 이익을 과도하게 침해하지 않는 방식인바, 본 사건의 교육훈련 프로그램은 전문직종 고용영역에 있어 성차별을 해소하기 위하여 필요한 조치라고 할 것이다. 또한 교육훈련은 그 자체로 여성취업예정자에게 가산점 부여 등 이익을 부여하지 않아 취업에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니하고, 위 교육훈련 프로그램은 남녀의 경제활동참가율 등의 격차가 해소되는 시점까지 진행되는 잠정적 또는 한시적 조치로 보이므로 이 사건 비우대집단인 남성취업예정자의 개인적 권리 또는 이익을 과도하게 침해한 것이라고 볼 수 없다.

【참조조문】 「대한민국헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「여성발전기본법」 제1조, 제2조, 제21의2, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제4조

【진 정 인】 이○○

【피진정인】 여성부장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 인하대학교가 운영하는 취업지원사업 중 하나인 ‘비아이(BI) 전문가 양성과정’의 수강료를 지원하고 있는데, 위 과정의 교육훈련생을 여성으로 한정하고 있다. 이는 남성들을 차별하는 행위이다.

2. 피진정인 주장

인하대학교의 ‘비아이(BI) 전문가 양성과정’은 여성 인적자원 개발을 통해 경제활동참가율을 높이고자 관련 법령의 근거에 따라 여성부가 실시하는 시책사업으로서, 현존하는 경제활동참가율의 남녀 격차를 해소하기 위하여 여성만을 대상으로 능력향상 및 취업지원 정책을 시행하는 것이며, 남녀의 경제활동참가율 격차가 해소되는 시점에 중단 여부를 결정할 계획이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 2008. 3. 13. 여성부는 「여성발전기본법」 제21조의2의 규정에 의하여 여성 고용의 질을 제고하고 전문직종 분야의 여성진출 확대를 목적으로 2008년도 전문직종 취업지원사업의 교육훈련 프로그램을 공모하였고, 같은 해 4. 25. 인하대학교의 ‘비아이(BI) 전문가 양성과정’ 등 총 10개의 교육과정을 선정하였다. ‘비아이(BI) 전문가 양성과정’은 데이터를 축적, 분석, 가공하여 기업의 의사결정에 활용토록 지원하는 정보체계를 구축하는 전문가를 양성하는 과정이다.

나. 여성부의 ‘2008년도 전문직종 취업지원사업 시행지침’, ‘2008년도 전문직종 취업지원사업 교육훈련 프로그램 공모 제안요청서’에 의하면 2008년도 전문직종 취업지원사업의 교육훈련생은 여성으로서 교육 관련 전공계열 2년제 또는 4년제 대학교 졸업자, 유사 교육훈련이수자 또는 실무중사 경험이 있는 자로 한정하고

제1장 성별에 의한 차별

있다.

다. 2008. 5. 19.부터 같은 달 27.까지 인하대학교 정보통신처는 여성부의 지원을 받아 아이티(IT) 전문인력 양성교육을 통하여 여학생들의 고부가가치를 창출하는 전문분야 취업을 확대하고자 '비아이(BI) 전문가 양성과정' 수강생을 모집하였고, 신청 대상은 2008년 8월 또는 2009년 2월 졸업예정 여학생 등에 한정하였다.

5. 판단

가. 적극적 조치의 의미

「대한민국헌법」 제32조 제4항은 '근로' 내지 '고용'에 있어 특별히 남녀평등을 요구하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 단서에 의하면 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람들의 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다고 규정하며, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제4조 제1호 전단에 의하면 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있다.

적극적 조치란 차별의 금지만으로는 실질적 해소가 불충분한 현존하는 현저한 차별을 시정하는데 필요한 조치로서, 해당 차별을 받은 특정 집단에 속하는 개인을 잠정적으로 우대하되, 그로 인해 불이익을 당하는 비우대 집단의 개인의 이익을 과도하게 침해하지 않는 잠정적 조치를 의미하는데, 이와 같은 특성을 지닌 적극적 조치는 차별에 해당되지 아니한다. 적극적 조치는 한 사회에서 구조적이고 현저한 차별을 시정하는 것이 목적이므로 적극적 조치의 평등권 침해 여부를 심사하는 기준은 덜 엄격해야 하고, 특히 위 사안의 경우와 같이 「대한민국헌법」이 특별히 평등을 요구하거나 고용에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니한 경우에는 완화된 심사기준을 적용해야 한다.

나. 피진정인의 행위가 불합리한 차별행위인지 여부

통계청의 국가통계포털(KOSIS), 노동부의 노동통계에 의하면 2007년도 만 15세 이상 여성의 경제활동참가율, 고용률은 각각 50.2%, 48.9%로 남성에 비해 각각

23.8%, 22.4% 낮게 나타났다. 2007년 여성 임금근로자 중 상용근로자의 비율은 남성에 비해 14% 낮은 반면 1년 미만의 고용형태인 임시 및 일용근로자의 여성 비율은 남성에 비해 15% 높게 나타났고, 2007년 여성 취업자 중 전문가의 비율은 남성 취업자에 비해 9% 낮은 수치를 보이거나 전문가의 지휘 하에 있는 준전문가의 경우는 여성이 30% 낮게 나타났다. 이러한 비율은 2000년 이후 연도별로 약간의 변화는 있으나 변동의 폭이 적고 위 결과와 크게 다르지 아니한바, 상대적으로 노동시장에서 여성이 남성보다 취약한 지위에 있고 전문직종 고용영역에서는 현저한 성별 불균형이 존재한다고 할 것이다.

「여성발전기본법」은 여성의 능력개발 등을 통해 「대한민국헌법」의 남녀평등 이념을 실현하기 위해 제정된 것으로 제21조의2 제1항에 의하면 국가 및 지방자치단체는 여성의 사회참여를 촉진하기 위하여 여성인적자원 개발을 위한 시책을 강구하여야 한다고 규정하고 있다. 여성부의 2008년도 전문직종 취업지원사업의 교육훈련 프로그램은 여성의 고용의 질을 제고하고 전문직종 분야의 여성진출 확대를 위한 것으로서 목적의 정당성이 인정되고, 교육훈련기관이 교육이수자에 대한 취업을 지원함으로써 여성의 전문직종 취업률 제고에 기여하며, 교육훈련 프로그램 제공이라는 수단은 고용에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니하고 비우대 집단의 개인적 권리 또는 이익을 과도하게 침해하지 않는 방식인바, 본 사건의 교육훈련 프로그램은 전문직종 고용영역에 있어 성차별을 해소하기 위하여 필요한 조치라고 할 것이다. 또한 교육훈련은 그 자체로 여성취업예정자에게 가산점 부여 등 이익을 부여하지 않아 취업에 있어 직접적인 영향을 미치지 아니하고, 위 교육훈련 프로그램은 남녀의 경제활동참가율 등의 격차가 해소되는 시점까지 진행되는 잠정적 또는 한시적 조치로 보이므로 이 사건 비우대집단인 남성취업예정자의 개인적 권리 또는 이익을 과도하게 침해한 것이라고 볼 수 없다.

따라서 여성부가 2008년도 전문직종 여성 취업지원사업의 교육훈련생을 여성에 한정하고 지원금을 지급한 것은 현존하는 구조적 성차별을 해소하기 위해 여성을 잠정적으로 우대하는 행위이므로 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하고 있는 불합리한 성차별 행위라고 보기 어렵다.

제1장 성별에 의한 차별

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 7. 15.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

②~③ 생략

제32조 ①~③ 생략

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤~⑥ 생략

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1.~3. 생략

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가.~나. 생략

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 생략

5.~7. 생략

3. 여성발전기본법

제1조 (목적) 이 법은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치 단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화 의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적 으로 한다.

제2조 (기본이념) 이 법은 개인의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진, 모성 의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함을 그 기본이념으로 한다.

제21조의2 (여성인적자원의 개발 등) ①국가 및 지방자치단체는 여성의 사회참 여를 촉진하기 위하여 여성인적자원의 개발을 위한 시책을 강구하여야 한다.
②국가 및 지방자치단체는 여성의 능력향상을 통하여 남녀가 동등하게 경제 활동에 참여할 수 있도록 하는 시책을 강구하여야 한다.
③국가 및 지방자치단체는 여성의 정보화 능력을 향상시키기 위한 시책을 강구하여야 한다.

4. 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」

제4조 1. 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택 한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.

[제 2 장]

성 희 롱

1 2007.7.13자 06진차787 결정 [청소용역 직원들에 대한 성희롱]

직장 상사인 ○○협회 ○○지부장과 본부장이 회식 자리 등에서 청소용역 담당자인 여성 진정인들의 가슴에 수차례 손등을 가져다 대고, 진정인들의 허벅지를 만지고 뺨에 입을 맞추고, “사귀자” 는 등의 말을 하며, 춤 출 것을 강요하면서 몸을 밀착시키는 행위를 한 것은 성희롱에 해당하므로 그들 가해자들에게 국가인권위가 주최하는 인권교육을 받을 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱 행위를 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.
- [2] 이 사건에 있어 피진정인의 언동들이 진정인을 비롯한 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지를 살펴보면, 직장상사인 남성이 부하직원인 여성의 가슴을 손등으로 수차례 접촉하고 허벅지를 만지며 뺨에 뽀뽀를 하는 행위, 직장상사이며 유부남인 남성이 부하직원인 여성에게 “사귀자”, “애인하자” 라고 수차례 말하며 강요한 행위, 블루스를 추라고 강요하며 몸을 밀착시킨 행위 등은 보통의 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동이라 할 것이다. 나아가 피해자들은 자신들이 계약직의 위치에 있는 중년 여성이고 배운 게 없기 때문에 피진정인들로부터 위와 같은 성희롱 행위를 당하였다는 생각이 들어 더욱 억울하고 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다고 진술하고 있다. 이상의 내용들을 종합할 때, 피진정인의 언동은 피해자들에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

[진 정 인] 조○○

[피 해 자] 채○○외 2인

[피진정인] 조○○, 이○○

[주 문] [1] 진정인의 진정 중 진정요지 가.항, 다.항 및 라.항과 관련하여 피진정인들에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을 권고한다.

[2] 기타 나머지 진정부분에 대하여는 이를 각하한다.

[이 유]

1. 진정요지

피해자들은 부산교통공사의 청소용역을 담당하고 있는 사단법인 한국장애인기업협회 부산지부에서 근무하며 청소업무를 담당하는 자들인데, 동 지부의 지부장 조창용과 본부장 이영웅은 피해자들에게 아래와 같은 성희롱 행위를 하였고, 이로 인해 피해자들은 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다.

가. 2005. 12. 20. 피진정인 조창용은 회식 후 2차로 간 대신동 소재의 모 노래방에서 옆자리에 앉아있던 피해자 채귀순의 가슴을 손등으로 수차례 접촉하고 허벅지를 만지면서 뺨에 뽀뽀를 하였고,

나. 같은 날, 같은 장소에서 귓속말로 “내가 왜 채귀순을 좋아하는지 아느냐? 과부라서 좋아한다”고 하였다.

다. 2005. 12. 21. 피진정인 이영웅은 구명역 근처의 모 식당에서 피해자 채귀순에게 “사귀자”, “애인하자”라고 수차례 말하며 자신의 애인이 될 것을 강요하였다.

라. 2006. 2. 26. 피진정인 이영웅은 모 국회의원 방문행사를 마치고 저녁식사 후 범일동 소재 모 노래방에서 피해자 조숙이에게 블루스를 추자고 강요하면서 몸을 밀착시켰고,

마. 피진정인 조창용은 노래방에서 놀다 나온 후 피해자 채귀순에게 “내가 두 번 이혼했는데, 또 이혼할 수 있다. 채귀순과 살아 볼 거다”라고 하였으며,

바. 같은 날 피진정인 이영웅이 피해자 채귀순의 손을 잡으며 “오늘 저녁 조희장을 모셔라”고 하였다.

사. 2006. 3. 초순 일자불상 경 피진정인 조창용은 분임장 회식 때 모 노래방에서 피해자 조숙이에게 “모텔을 잡아 왔다”, “아파트가 두 채다. 같이 살면 안돼요?”라고 하였다.

아. 2006. 3. 초순경 피진정인 이영웅이 화명동 모 단란주점으로 피해자 이현순

을 불러서 “오늘밤 회장을 책임져라”고 하여 싫다고 하였더니 “한달 쉬소”라고 하였다.

자. 2006. 4. 26. 피진정인 조창용은 피해자 조숙이와 동료직원의 문상을 마치고 돌아오는 차 안에서 갑자기 피해자 조숙이의 치마 속으로 손을 넣어 피해자의 성기를 만졌다.

차. 2006. 5. 4. 피진정인 이영웅은 구포역 모 아주짬집에서 피해자 이현순을 자신의 옆자리에 앉게 하고는 가슴을 쳐다보면서 “분임장은 가슴이 왜 이렇게 커요?”라고 하였고, 자신의 오른쪽 팔꿈치로 왼쪽 가슴을 툭툭 치면서 “애인이 있나? 없으면 나랑 애인을 하자”고 하였다.

카. 2006. 6. 19. 피해자 채귀순은 퇴근길 지하철에서 피진정인 이영웅이 “채귀순 분임장과 하룻밤 잤다. 괜찮더라”라고 말하는 것을 진정 외 김순분이 들었다는 얘기를 피해자 조숙이로부터 전해 들었다.

2. 피진정인 주장

가. 조○○

본인은 2004. 7.부터 한국장애인기업협회 부산지부의 회장으로 근무하고 있는데, 본 협회는 부산교통공사와 2005. 11. 14.부터 수의계약을 체결하여 부산지하철 3호선 8개역의 청소용역을 담당하고 있다. 분임장 회의나 회식은 비정기적으로 개최되는데, 동 공사로부터 지침이 오면 본부장이 분임장을 모아 놓고 회의를 하거나 분임장에 대한 격려가 필요할 때 회식을 하였고, 본인은 본부장으로부터 요청을 받아 참석을 한 것이다. 본인은 분임장들에게 회의나 회식을 참석하라고 강요하거나 노래방에 가자고 한 적이 없으며, 회식비용도 회사나 본인이 부담하였고, 진정인이 주장하는 성적 행위를 한 적이 없다. 분임장들이 2006. 5. 또는 6. 경 노동조합에 가입하면서 사측과 갈등이 많아졌으며, 2006. 11. 본부장 이영웅이 분임장 제도 때문에 다른 미화원과 화합이 안된다고 판단하여 분임장 제도를 폐지하려고 하자 더욱 갈등이 심해지면서 성희롱 문제가 제기된 것이다.

나. 이○○

제2장 성희롱

본인은 2005. 11. 14.부터 부산지하철 청소용역관련 사업 본부장으로 근무하다가 2006. 12. 16. 퇴직하였다. 분임장 회의는 현장 사무실에서 회식은 분임장이 근무를 마치는 3시경부터 인근처 식당에서 하였고, 회의나 회식에 참석을 강요하거나 불참시 불이익을 주겠다고 한 적은 없다. 본인은 음치라서 노래를 부르지 않고, 춤도 추지 않기 때문에 노래방에 가는 것을 싫어하며, 진정한 및 피해자들이 주장하는 행위를 한 적이 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 피해자 채귀순, 조숙이는 2005. 11. 14.부터 한국장애인기업협회 부산지부(이하 '협회'라 한다)에 고용되어 각각 부산지하철 3호선 구포역, 숙등역에서 미화원으로 근무하였다. 피해자들은 1년 단위로 계약을 갱신해야 하는 계약직 직원이다.

나. 피진정인 조창용은 2004. 7.부터 위 협회 지부장으로 일하였고, 피진정인 이영웅은 2005. 11. 14.부터 위 협회 청소용역사업 본부장으로 일하였다. 피진정인들은 피해자들의 업무를 평가하여 피해자들의 재계약여부를 결정하는 권한을 가지고 있다.

다. 진정요지 가.항에 대하여 당시 위 노래방에 함께 있었던 참고인 김경순, 홍옥득, 주영희는 피진정인 조창용이 피해자 채귀순의 가슴에 수차례 손등을 대는 것을 보았고, 허벅지를 만지며 볼에 뽀뽀하는 것도 보았다고 진술하고 있다. 또한 참고인 주영희는 피해자 채귀순이 피진정인의 행위로 인해 불쾌해하며 노래방 밖으로 나갔다가 한참 후에 들어왔다고 진술하고 있다.

라. 진정요지 다.항에 대하여 참고인 주영희는 사건당일 피해자로부터 피진정인 이영웅과 단둘이서만 가진 만남이 힘들었다는 말과 이후 우연히 만났을 때 당시 피진정인의 언동에 관해 자세히 전해 들었다고 진술하고 있다.

마. 진정요지 라.항에 대하여 당시 위 노래방에 함께 있던 채귀순은 피진정인 이영웅이 춤을 추지 않으려는 피해자 조숙이를 억지로 끌어당기면서 블루스를 추

려고 하는 것을 보았다고 진술하고 있다. 참고인 김순분은 당시 피진정인 이영웅이 자신을 포함하여 세 명의 미화원과 블루스를 추었다고 진술하였다.

바. 참고인 김경순은 피진정인들이 평소에도 회식을 할 때면 미화원들에게 자주 뽀뽀를 하고 강제로 끌어안는 행위를 하였다고 진술하고 있다.

사. 진정요지 자.항에 대하여는 피해자 조숙이가 2007. 1. 4. 부산진경찰서에 진정요지와 동일한 내용으로 피진정인 조창용을 고소하였고, 현재 수사가 진행 중이다.

아. 진정인과 피해자는 진정요지 카.항과 관련하여 피진정인을 명예훼손으로 고소하여 2007. 4. 16. 부산지방검찰청으로부터 '혐의없음. 증거불충분'으로 불기소 처분을 받았고, 피해자는 다시 김순분을 상대로 같은 해 5. 14. 명예훼손으로 고소하였다.

자. 진정인과 피해자는 2007. 5. 23. 진정요지 나.항, 마.항 내지 아.항 및 차.항에 대하여, 같은 해 7. 4. 진정요지 카.항에 대하여 각 취하하였다.

5. 판단

피진정인들은 이 사건 진정의 내용에 대하여 모두 사실이 아니라고 부인하고 있으나, 위 인정사실의 내용을 종합해 볼 때 피진정인들은 진정인과 피해자들이 주장하는 바와 같은 성적 언동을 한 것으로 인정할 수 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱 행위를 '공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

이 사건에 있어 피진정인의 언동들이 진정인을 비롯한 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지를 살펴보면, 직장상사인 남성이 부하직원인 여성의 가슴을 손등으로 수차례 접촉하고 허벅지를 만지며 뽀

제2장 성희롱

에 뽀뽀를 하는 행위, 직장상사이며 유부남인 남성이 부하직원인 여성에게 “사귀자”, “애인하자”라고 수차례 말하며 강요한 행위, 블루스를 추자고 강요하며 몸을 밀착시킨 행위 등은 보통의 여성들도 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동이라 할 것이다. 나아가 피해자들은 자신들이 계약직의 위치에 있는 중년 여성이고 배운 게 없기 때문에 피진정인들로부터 위와 같은 성희롱 행위를 당하였다는 생각이 들어 더욱 억울하고 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈다고 진술하고 있다.

이상의 내용들을 종합할 때, 피진정인의 인동은 피해자들에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

가. 진정요지 가.항, 다.항 및 라.항 부분은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치의 이행을 권고하기로 한다.

나. 진정요지 자.항 부분은 진정의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관의 수사가 진행중이고, 진정요지 나.항, 마.항 내지 아.항, 차.항 및 카.항 부분은 진정인이 진정을 취하한 경우에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호 및 제8호의 규정에 따라 각하하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 7. 13.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

2 2007.8.30자 07진차146 결정 [해외 NGO 봉사센터 간부의 성희롱]

○○봉사단 ‘캄보디아 문화 복지센터’ 소장이 센터 파견 직원인 진정인에게 음담패설과 저속한 성적 표현을 하고 진정인이 들을 정도로 포르노 영상물의 볼륨을 높이는 등의 행위는 성희롱에 해당하므로 피진정인 ○○봉사단 소장은 극심한 정신적 스트레스를 준 데 대한 손해배상금을 지급하고, ○○봉사단 사무총장에게 직원 및 해외파견 봉사단 교육과정에 성희롱 예방교육을 포함시키고 성희롱 발생 시 처리지침 등을 마련할 것을 권고한 사례

[결정 요지]

- [1] 피진정인은 진정인을 상대로 자신의 딸과 유사 성행위를 했다는 등 사회 통념 상 수용하기 어려운 음담패설과 ‘여인의 향기가 느껴진다, 진정인이 목욕하는 소리에 여인네의 나신이 상상되었다’ 는 등 진정인을 성적욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현을 지속하였고, 진정인에게 들릴 정도로 포르노 영상물을 크게 틀어 놓거나 공용물인 노트북 컴퓨터에 자신의 포르노 영상물을 저장시켜 진정인이 본인의 의사와 상관없이 이를 볼 수 있게 하는 성적연동 등을 하였다. 이러한 피진정인의 언동은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 판단된다.
- [2] 진정인은 본 사건 성희롱 피해로 인하여 만성적 수면장애, 급체, 소화불량 등 육체적 고통을 겪었고, 아무런 대비 없이 갑자기 퇴직함으로써 인해 당장의 경제적인 어려움 뿐만 아니라 장기적으로 경력단절에 따른 불이익을 감수해야 하며, 진실을 규명하기 위해서 진정과 고소를 하고 조사를 받는 과정에서 상당한 정신적·경제적 고통을 겪었다고 호소하고 있는 바, 진정인의 이러한 정신적, 육체적 고통에 대한 적절한 배상이 필요하다고 판단되고 아울러 최근 해외 봉사 활동에 대한 관심과 활동이 늘어나고 있는 바, 해외 봉사 활동 과정에서 유사한 피해가 재발되지 않도록 대책 마련이 필요하다.

[진 정 인] 이○○

[피진정인] 이 ○

- [주 문]**
1. 피진정인에게 진정인 대하여 손해배상금으로 금 3,000만원을 지급할 것을 권고한다.
 2. 사단법인 세계청소년봉사단 사무총장에게 향후 유사한 피해의 재발방지를 위하여 직원 및 해외파견 봉사단 교육과정에 성희롱 예방교육을 포함시키고, 성희롱 발생 시 처리

지침 등을 마련할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 사단법인 세계청년봉사단이 운영하는 ‘캄보디아 문화 복지센터’(이하 ‘복지센터’라고 한다)에 파견되어 근무하던 중 ‘복지센터’ 소장인 피진정인으로부터 지속적으로 성희롱을 당하였다.

가. 진정인

피진정인은 진정인이 캄보디아 프놈펜에 도착한 다음 날인 2006. 12. 5. “남자는 나이가 들어도 20대의 젊은이가 갖는 여러 욕구를 60대에도 고스란히 갖고 있다. 성적욕구도 마찬가지다”고 하며 자신과 친딸에 관한 이야기를 하였다. 피진정인은 자신이 친딸을 애무하면 딸이 좋아했다는 이야기를 서슴없이 하고 “서로 빨고 훑아줬다, 성기 애무도 해주면서 실제 삽입만 빼고 할 거 다 한 사이다”라는 등의 이야기를 하였다. 아버지가 어떻게 딸에게 그런 것을 할 수 있냐고 화를 내고 싶었지만 직장 상관이며 군인 출신인 피진정인이 두려워 감정 표시를 하지 못했다.

피진정인은 평소 진정인을 ‘이 간사’라고 호칭했는데, 2006. 12. 일자불상 경 “사실은 이 간사가 샤워하는 소리를 들으면서 흘러내리는 물줄기 소리에 여인네의 나체가 상상되어 이 간사를 상상하며 손장난을 줌 했다”는 말을 했고, 남자친구가 있는지 물으면서 남자친구와 자빠야 한다는 이야기를 하기도 했다.

피진정인은 또한 2006. 12. 6. 저녁식사 후 TV를 함께 보던 중 타지에서의 외로운 생활에 대해 이야기를 하면서, “개의 성기를 만져보니까 확실히 느끼는 것 같더라”, “주변에 여자도 없이 너무 외로워서 도저히 못 참을 지경이 되면 수간을 하게 되겠더라”라는 등의 말을 하고, “여자라면 다 좋아하지만 여자가 원하지 않을 때 강제로 덮치지는 않는다”라고 말했다. 진정인은 이런 말을 피진정인으로부터 들은 다음날부터 문이 열리지 않도록 과도로 끼워놓고 자면서 기침이나 인기척이 들리지만 하면 짹 짹 놀라서 깨는 등 제대로 잠을 이루지 못한 날이 많았다.

2006. 12. 중순 경 밤에 진정인이 잠을 자려고 누웠는데 갑작스레 피진정인의 방에서 포르노 영상물에서 나는 남녀 신음소리가 3분여 동안 흘러나왔다.

2006. 12. 중순 경에는 캄보디아 현지 직원 벨(Vel)로부터 “왜 공용노트에 포르노를 저장해놨는지 모르겠다”라는 이야기를 듣고 확인한바 노트북 ‘바탕화면’에서 피진정인이 저장해 둔 포르노 파일이 다수 발견되었다. 여러 근무자들이 함께 사용하는 노트북에 포르노를 그대로 둘 수 없어 컴퓨터의 ‘숨겨두기’ 기능을 이용해 포르노파일을 숨겨두었는데 다음날 피진정인이 이를 왜 없앴냐면서 진정인에게 오히려 화를 냈다.

2006. 12. 중순 경 피진정인이 진정인에게 CD를 노트북으로 옮기는 것을 도와달라고 해서 피진정인 방으로 건너가 방법을 가르쳐 주는데 피진정인이 진정인에게 “샤워를 막 마친 피부가 참 부드럽다, 여인네의 향기가 난다”라는 등의 말을 하며 머리카락에 코를 파묻고 냄새를 맡았다.

2006. 12. 중순경 피진정인은 운동을 한다면서 숙소 발코니에서 제자리뛰기를 한참 하더니, 옷을 벗고 땀으로 번들거리는 상체를 보이며 “남자는 역시 구릿빛 피부”라며 “여자들은 이런 거에 황홀해하지 않냐”고 물었다. 평소에도 피진정인은 덩다는 이유로 진정인 앞에서 팬티 차림에 셔츠를 풀어헤친 채로 다녔다.

진정인은 위와 같은 피진정인의 언동으로 인하여 심한 성적 혐오감과 모멸감, 정신적 스트레스를 느꼈고 결국 ‘복지센터’를 그만두게 되었다.

2. 피진정인 주장

진정인의 주장은 모두 사실이 아니다. 저녁식사 후 달리 할 일이 없어 숙소 발코니에 앉아 텔레비전을 보면서 인생의 선배로서 진정인에게 이런저런 이야기를 해주기는 했는데 진정인이 이를 과장하고 왜곡해서 진정을 한 것이다.

진정인은 피진정인이 포르노 영상물을 진정인이 듣도록 일부러 틀어 놓았다고 주장하나 사실이 아니다. 한국에서 캄보디아로 올 때 친구들이 선물로 준 CD 일부에 포르노가 들어 있는 것을 모르고 잘 못 건드렸다가 포르노 영상물이 작동되었던 것이고 곧 바로 중단시켰다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 기초사실

제2장 성희롱

1) '세계청년봉사단'은 세계 각국의 비정부기구(NGO) 및 비영리기관에 청소년과 성인, 전문가 및 일반인들을 국제자원봉사자로 파견하는 등의 활동을 목적으로 설립된 외교통상부 등록 비영리 민간 기관이다.

피진정인과 진정인은 위 '세계청년봉사단'에서 설립·운영하고 있는 캄보디아 프놈펜 소재 '복지센터'에서 함께 근무하였는데 피진정인은 센터장(General manager)으로 2006. 10. 9.부터 2007. 2. 16.까지, 진정인은 간사(Program manager) 자격으로 2006. 11. 28.부터 2007. 12. 31.까지 근무하였다.

2) 진정인은 2007. 1. 22. 캄보디아에서 귀국한 후 2007. 1. 29. '한국성폭력상담소'에 피진정인의 성희롱 문제에 대해 상담하였고, 세계청년봉사단 측에는 피진정인을 즉각 소환하고 해임할 것을 요구하였다.

나. 참고인들의 진술

1) '복지센터'에서 피진정인과 함께 근무한 적이 있는 캄보디아 여성 참고인 웰(Vel)은 피진정인으로부터 피진정인이 딸과 서로 애무를 해주었다는 이야기를 들었다고 진술하였다. 또한 피진정인으로부터 '복지센터' 개소식 때 그의 부인이 오는데 본인이 원하면 성행위를 직접 보여 줄 수 있고 한국에서 가지고 온 포르노 영화를 보여주겠다는 말을 자주했다고 진술하였다. 그리고 피진정인이 자주 몸을 밀착해서 참고인을 껴안으며 남자 어른이 아가씨를 안아 주는 것은 한국문화라고 말했다고 진술하였다. 한번은 피진정인이 참고인의 다리를 만지며 기분 좋다는 말을 하기도 했다고 진술하였다.

또한 위 웰(Vel)은 '복지센터'에서 조리사로 일했던 캄보디아 여성 펄(Phal)로부터 다음과 같은 이야기를 전해 들었다고 진술하였다. 피진정인은 욕실 문을 열어 놓고 샤워를 하면서 펄(Phal)에게 수건을 가져다 달라고 하거나 목욕을 같이 하자고 했으며, 목욕 후에는 속옷도 입지 않고 수건만 두른 상태에서 포르노를 틀어 놓고 자위행위를 하면서 자신의 성기를 만져 달라는 요구를 하기도 했다고 하였다. 피진정인은 이러한 행동을 거의 매일 반복했고, 당시는 펄(Phal)과 피진정인만 센터에서 근무할 때였기 때문에 더욱 무섭고 고통스러웠다고 하였다.

2) '복지센터'에서 피진정인과 근무한 적이 있는 참고인 이성용은 진정인이 피진정인에게 피진정인과 딸과의 성행위에 관한 이야기 등을 거론하면서 "도대체 왜 그러신거냐"라고 따져 묻는 것을 보았으며, 당시 피진정인은 구체적으로 인

정하는 태도는 아니었고 그냥 “나로 인해 문제가 있었다면 사과한다. 다 풀고 가라”라고 했다고 진술하였다.

또한 참고인 이성용은 피진정인이 진정인이나 캄보디아 여성 직원들에게 성적 언동을 하는 것을 직접 목격하지는 못했으나 피진정인이 문을 열어 둔 채 샤워를 하는 것을 직접 보았고 피진정인이 노트북에 저장시켜 둔 포르노 영상물을 자신이 삭제한 적이 있다고 진술하였다. 참고인 이성용은 2007. 1. 초 ‘세계청소년봉사단’의 사무총장에게 피진정인의 추문들을 전화로 보고하였다고 진술하였다.

3) ‘국가청소년위원회’에서 선발되어 ‘세계청소년문화센터’를 통해 캄보디아에서 봉사활동을 했던 참고인 민정현은 캄보디아의 한 호텔에서 숙박했을 당시 호텔 복도를 지나다 피진정인을 보고 인사를 했더니 피진정인이 “들어와서 이방에서 자고 가라”며 “나는 이 침대에서 잘 테니 너는 저 침대에서 자면 되지 않느냐”라는 말을 해서 당황하고 불쾌했으며, 나중에 다른 봉사단으로부터 피진정인이 자신의 엉덩이를 치고 여자 남자 끼어 앉으라고 하는 등 이상한 말을 많이 했다고 해서 본인에게 한 말도 진심일 수 있겠다는 생각이 들어 더욱 불쾌했다고 진술하였다.

다. 피진정인의 성적언동과 관련한 사실관계

1) 피진정인은 진정내용에 대하여 본인이 부지불식간 말실수를 했을지는 모르겠지만 진정인이 주장하는 것과 같은 노골적인 이야기를 한 사실은 전혀 없다며 진정내용을 모두 부인하였다. 그러나 참고인 웰(Vel)과 참고인 민정현의 진술 등이 진정인의 진정내용과 매우 유사한 점, ‘국가청소년위원회’에서 발탁되어 캄보디아에서 자원봉사를 했던 봉사단이 ‘세계청년봉사단’에 제출한 봉사활동 평가서에 ‘센터장의 성추행을 느꼈다’, ‘화장실에 다녀오는 길에 (피진정인이) 엉덩이를 살짝 치고, 자리를 이동하는데 남자들 사이 사이에 끼어 앉으라고 했다’, ‘센터장의 행동이 불미스럽다’는 등 피진정인의 성적언동과 관련된 내용이 있는 점 등에 비추어 피진정인이 진정인에게 진정내용과 같은 언동을 했을 것임을 미루어 알 수 있다.

뿐만 아니라 진정인이 한국으로 귀국하기 이전부터 참고인 웰(Vel)과 이성용에게 진정내용과 관련하여 피해를 일관되게 호소해온 점, 진정인은 피진정인의 행위로 인하여 평소 자신이 희망하던 캄보디아에서의 자원봉사 활동을 한 달여 만

제2장 성희롱

에 중단하였고, 귀국 후 바로 '세계청년봉사단'에 피진정인의 소환과 해임을 요구한 점, 진정인에게 자신의 손해를 감수하면서 피진정인을 무고할 어떤 동기나 이유가 없다는 점 등을 종합할 때 피진정인이 진정내용과 같은 음담패설과 진정인을 상대로 한 성적표현을 한 것은 사실로 인정된다.

2) 포르노 영상물을 옆방에서 틀어 놓았다는 진정인의 주장과 관련하여 피진정인은 실수로 잠깐 포르노 영상물이 작동되었을 뿐이라고 주장하였다. 그러나 위참고인 웰(Vel)의 진술과 피진정인이 공용 노트북 컴퓨터 바탕화면에 포르노 영상물을 저장해 둔 사실 등을 종합할 때 피진정인이 '복지센터'에서 공공연하게 포르노 영상물을 보았던 사실이 인정되는 바, 실수로 포르노 영상물이 자동적으로 작동되었다고 보기 어렵고 바로 중지시켰다는 피진정인의 주장은 신빙성이 없다고 판단된다.

5. 판단

가. 피진정인은 진정인을 상대로 자신의 딸과 유사 성행위를 했다는 등 사회통념 상 수용하기 어려운 음담패설과 '여인의 향기가 느껴진다, 진정인이 목욕하는 소리에 여인네의 나신이 상상되었다'는 등 진정인을 성적욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현을 지속하였고, 진정인에게 들릴 정도로 포르노 영상물을 크게 틀어 놓거나 공용물인 노트북 컴퓨터에 자신의 포르노 영상물을 저장시켜 진정인이 본인의 의사와 상관없이 이를 볼 수 있게 하는 성적언동 등을 하였다. 이러한 피진정인의 언동은 합리적 여성의 관점에서 볼 때 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 것으로 판단된다.

특히 본 사건은 한국이 아닌 낯선 이국에서, 현지 직원들이 모두 퇴근한 후에는 진정인과 피진정인만 '복지센터'에 남아 숙식을 함께 해야 하는 상황에서 발생된 것으로 진정인은 피진정인의 행위로 인하여 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈을 뿐만 아니라 일련의 성폭력이 뒤따르지 않을까 하는 긴장과 공포감을 감내했을 것임을 쉽게 짐작할 수 있다. 진정인이 피진정인이 두려워 '문고리에 칼을 옆으로 꽂고 잤고 잠을 제대로 이루지 못했으며 작은 기척소리도 내지 않으려고 조심했다'는 등의 표현을 하였는바, 이러한 진술에서 진정인이 당시 겪었을 심적 고통이 얼마나 심각했을지 가늠할 수 있다.

나. '세계청년봉사단'의 귀책과 관련하여 위 단체의 사무총장은 진정인이 퇴직

의사를 표하면서 피진정인의 성희롱 사실을 정확히 신고하지 않아 그 사실을 전혀 알지 못했다고 진술했었다. 그러나 ‘국가청소년위원회 대한민국청소년봉사단’이 캄보디아를 다녀와 제출한 평가서에 이미 피진정인의 성적언동에 관한 피해 내용이 일부 기재되어 있었고, 2006. 12. 29. 사무총장 등이 ‘복지센터’에 방문했을 당시, 진정인이 사무총장에게 “그동안 더럽고 추잡스런 일을 겪어서 너무 힘들다”는 표현을 하고 퇴직의사를 밝혔고, 이성용 간사가 2007. 1. 초 사무총장에게 피진정인의 성희롱 문제를 보고한 사실 등을 종합할 때 위 기관에서는 적어도 2007. 1. 초 이후에는 피진정인의 성적언동으로 인하여 여성봉사단원과 진정인이 피해를 입은 사실을 충분히 인지했을 것으로 판단된다. 그럼에도 위 기관은 그 후 사실 확인을 위한 적절한 조치도 취하지 않고 있다가 2007. 1. 30. 경 진정인이 이를 문제 삼자 피진정인을 소환조치 하였고, 피진정인이 귀국하여 자진 퇴임하는 것으로 사건을 마무리하였던 것으로 보인다.

미성년자를 포함한 자원봉사자들을 캄보디아 등 저개발국가로 파견하는 위 기관은 업무 특성 상 자원봉사자들의 안전 특히, 성폭력 등의 피해에 노출되지 않도록 그 예방에 힘써야 함은 물론 우리나라 자원봉사팀에 의한 현지인들의 피해 가능성에 대해서도 인식하고 그 예방책을 마련할 필요성이 있다. 그러나 위 기관은 본 사건 발생 이후 사실규명과 재발방지를 위한 적극적 조치를 취하기보다는 이로 인한 기관의 명예 실추 등을 우선 걱정하면서 사실규명에는 매우 미온적인 태도를 보여 온 것으로 판단되고, 만약 진정인의 적극적 대처가 없었더라면 피진정인이 ‘복지센터’의 소장으로 그대로 남아 계속 활동했을 가능성도 배제하기 어려워 보인다. 또 이 과정에서 벨(Vel)과 펄(Phal) 등 캄보디아 여성들의 피해는 어떠한 사과나 보상도 이루어지지 못한 채 묻히게 되었다.

다. 종합하여 보건대, 진정인은 본 사건 성희롱 피해로 인하여 만성적 수면장애, 급체, 소화불량 등 육체적 고통을 겪었고, 아무런 대비 없이 갑자기 퇴직함으로써 인해 당장의 경제적인 어려움 뿐만 아니라 장기적으로 경력단절에 따른 불이익을 감수해야 하며, 진실을 규명하기 위해서 진정과 고소를 하고 조사를 받는 과정에서 상당한 정신적·경제적 고통을 겪었다고 호소하고 있는 바, 진정인의 이러한 정신적, 육체적 고통에 대한 적절한 배상이 필요하다고 판단된다. 아울러 최근 해외 봉사 활동에 대한 관심과 활동이 늘어나고 있는 바, 해외 봉사 활동 과정에서 유사한 피해가 재발되지 않도록 대책 마련이 필요하다고 할 것이다.

따라서 위와 같은 판단들을 종합할 때 피진정인의 언동은 「국가인권위원회

제2장 성희롱

법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 8. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

3 2007.2.20.자 06진차534 결정 [○○공사 ○○역장의 여직원에 대한 성희롱]

피진정인 한국철도공사 소속 00그룹 역장은 관할 지역 역무원으로 근무하는 진정인과 저녁식사를 하며 인사문제가 해결되는 것을 조건으로 만남을 제안하고, 식탁아래로 발을 만지는 등의 언동으로 진정인에게 성적 모욕감과 수치심을 느끼게 하였으므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인은 진정인이 소속되어 있는 역을 포함한 10개역을 총괄하는 관리자로서 인사에 직·간접적인 영향을 줄 수 있는 위치에 있고 그 동안 진정인에게 진정인의 인사문제를 지속적으로 상담해 주었고 이러한 일들의 연장으로서 사건 당일에도 만남을 가진 것이기 때문에 업무관련성이 인정된다.
 - [2] 결혼을 한 남성 직장 상사가 여성 직원에게 일주일에 한번 만나달라고 말한 점, 스타킹을 신은 여성 직원의 발을 만지며 단아하다고 말한 점, 길을 걷다 갑자기 팔짱을 낀 행위 등은 일반적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 수치심을 느끼게 하기에 충분하고, 실제로 진정인은 위와 같은 피진정인의 언동들로 인해 심한 성적 수치심과 모욕감을 느꼈으며 그 충격으로 인해 한동안 직장을 다니지 못하고 잠을 제대로 자지 못하여 정신과 진료까지 받았던 점 등을 종합할 때 피진정인이 진정인에게 한 행위는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당된다.
-

【진 정 인】 계○○

【피진정인】 이○○

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 한국철도공사 역무원으로서 경원대역에서 근무하고 있는 바, 2006. 9. 26. 저녁 모 음식점에서 직장상사인 피진정인과 들어서 저녁식사를 하며 진정인의 인사문제를 상담하였다. 상담도중 유부남인 피진정인이 진정인에게 “인사문제가 해결되면 일주일에 한번씩 만날 수 있느냐”고 말하였고, 진정인에게 식탁 아

제2장 성희롱

래로 편안히 다리를 뻗으라고 계속해서 권한 다음 갑자기 진정인의 발을 만지며 “쉬는날 무엇을 하길래 발이 이렇게 곱냐, 스타킹을 신은 모습이 단아하다”라고 말하였으며, 저녁식사를 마치고 맥주집으로 이동하는 도중에 갑자기 진정인의 팔짱을 끼며 “여자친구에게는 스타킹과 구두를 사줄 수 있다”라고 말하는 등으로 성희롱을 하였고, 진정인은 피진정인의 이러한 언동들로 인해 심한 성적 모욕감과 수치심을 느꼈다.

2. 피진정인 주장

가. 2006. 9. 26. 피진정인이 진정인과 함께 식사를 하게 된 경우는 진정인이 먼저 저녁식사를 하자고 제안했기 때문이었고 피진정인은 진정인의 직장상사의 위치에 있는 그룹역장으로서 인사문제로 낙담해 있는 진정인에게 위로와 격려를 해주기 위해 만난 것이었을 뿐 직위를 이용하여 만나자고 하였거나 업무와 관련된 자리는 아니었다.

나. 진정인과 함께 저녁식사를 하였던 ‘황토가마골’이라는 식당의 식탁 구조상 식탁 밑으로 다리를 뻗기 어려울 뿐만 아니라 손을 뻗어 발을 만지는 것은 물리적으로 불가능하고, 진정인의 주장과 같은 일체의 성적 언동을 한 적이 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 사건발생 당시 진정인은 경원대역 역무원이었고 피진정인은 수서그룹 역장으로 재직하고 있었다. 수서그룹 역장의 위치는 경원대역을 포함한 10개의 역을 통괄하여 관리하는 역할이다.

나. 사건발생일 이전에도 진정인과 피진정인은 진정인의 인사문제로 관련하여 한 차례 면담을 하였고, 이메일과 전화를 주고받으며 수차례 상담을 한 사실이 있으며, 사건발생일인 2006. 9. 26.에도 들어서 저녁 8시부터 같은 날 12시경까지 ‘황토가마골’이라는 음식점에서 식사를 하고 ‘하프앤호프’라는 맥주집에서 맥주를 마시며 인사와 관련된 이야기를 나누었다.

다. 위 '황토가마골' 음식점의 식탁은 구조상 식사 도중 발을 뺀다거나 밑으로 손을 뺀어 반대편 상대의 발을 만지는 것이 불가능하지 않다.

라. 사건 발생일 저녁, 진정인이 직장상사와 단둘이 만나고 있다는 사실을 알게 된 진정인의 언니 계수진과 형부 김한수는 진정인이 걱정되어 진정인의 소재를 파악하기 위해 수소문했고, 이 과정에서 진정인의 직장동료인 고수영이 피진정인에게 전화를 하여 진정인과 함께 있는 지 여부를 묻자 피진정인은 함께 있지 않다고 답변을 하였다.

마. 같은 날 12시경 진정인을 찾아다니던 진정인의 언니와 형부는 맥주집에서 나온 진정인·피진정인과 수서역 근처에서 맞닥뜨렸고 진정인의 언니는 피진정인에게 늦게까지 진정인을 집으로 보내지 않은 점을 항의했으나 피진정인은 아무 말도 하지 않았다. 진정인은 언니와 형부를 보자마자 울면서 집에 가고 싶다고 말하였고 집으로 돌아오는 차안에서 피진정인의 성희롱 행위에 대해 말하였다.

바. 이 사건 이후 진정인은 병가를 신청하여 정신과 치료를 받았고, 회사측에 피진정인의 성희롱 행위에 대한 조사와 징계를 요청했다. 회사측은 이 사건에 대해 조사를 한 뒤 피진정인의 성희롱 혐의를 인정하여 2006. 10. 24. 피진정인을 수서그룹역장에서 원주역 여객담당 역무원으로 보직을 변경하였고 2006. 12. 4. 피진정인에게 정직 1개월의 징계조치를 하였다.

사. 진정인이 주장하는 바와 같은 언동을 피진정인이 한 것이 사실인지에 관하여는 직접 그 행위를 목격한 사람이나 사진 또는 녹음 등의 직접 증거가 있는 것은 아니나, 위에서 인정된 사실들을 비롯하여 당시의 여러 정황에 비추어볼 때 사건 당일 진정인이 주장하는 것과 같은 언동이 있었던 것으로 인정할 수 있다.

5. 판단

가. 업무관련성이 있는지 여부

진정인과 피진정인이 근무시간 외에 따로 만나게 된 이유에 대하여 진정인은 피진정인에게 인사문제를 의논하기 위해 면담을 요청하였다고 주장하고 있고 피진정인은 진정인의 상사의 위치에 있는 그룹역장으로서 인사문제로 낙담해 있는 진정인에게 위로와 격려를 해주기 위한 것이라고 주장하고 있다. 피진정인은 진

제2장 성희롱

정인이 소속되어 있는 역을 포함한 10개역을 총괄하는 관리자로서 인사에 직·간접적인 영향을 줄 수 있는 위치에 있고 그 동안 진정인에게 진정인의 인사문제를 지속적으로 상담해 주었고 이러한 일들의 연장으로서 사건 당일에도 만남을 가진 것이기 때문에 업무관련성이 인정된다.

나. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

또한 위의 인정사실에서 인정된 피진정인의 언동들이 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했을 지를 살펴보면 결혼을 한 남성 직장 상사가 여성 직원에게 일주일에 한번 만나달라고 말한 점, 스타킹을 신은 여성 직원의 발을 만지며 단아하다고 말한 점, 길을 걷다 갑자기 팔짱을 낀 행위 등은 일반적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 수치심을 느끼게 하기에 충분하고, 실제로 진정인은 위와 같은 피진정인의 언동들로 인해 심한 성적 수치심과 모욕감을 느꼈으며 그 충격으로 인해 한동안 직장을 다니지 못하고 잠을 제대로 자지 못하여 정신과 진료까지 받았던 점 등을 종합할 때 피진정인이 진정인에게 한 행위는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당된다 할 것이다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호의 성희롱에 해당하는 것으로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

4 2007.4.30.자 07진차103 결정 [회사고문의 성희롱]

진정인 조○○이 피진정인 차○○의 비서업무를 수행하면서 조○○의 은밀한 비밀을 얘기해야 비서로 있게 해 주겠다는 피진정인 차○○의 요구로 비밀을 털어놓고, 비밀을 들은 피진정인이 승용차를 모텔 앞에 세운 채 들만의 성적 비밀을 가질 것을 제안하였다면 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 업무관계가 아닌 성적인 대상으로 대우 받았다는 점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에 충분하다고 보아 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 인권교육을 받을 것과 피해보상금 300만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 본 건에서 진정인은 피진정인의 비서업무를 수행하고 있었으므로 구체적인 업무관계에 있었음을 인정할 수 있으며 진정인이 피진정인에게 비밀을 이야기 하게 된 동기 또한 비밀을 이야기해야 자신의 비서로 있게 해 주겠다는 피진정인의 요구에서 비롯된 것이므로 본 진정은 국가인권위원회법 제2조 제5호에 정한 업무관련성을 인정할 수 있다.
- [2] 피진정인의 신임을 얻어 비서로서의 업무를 충실히 하기 위하여 자신의 은밀한 사생활을 이야기한 진정인에게 비밀스러운 성적 관계를 가질 것을 요구하면서 모텔 앞에 차를 세운 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당한다.

【진 정 인】 조○○

【피진정인】 차○○

【주 문】 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 인권교육을 받을 것과 피해보상금 300만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 피진정인이 본인의 비서로 있기 위해서는 모든 비밀을 알아야 한다고 하여 2007. 1. 경 피진정인의 승용차안에서 500만원의 빚이 있고 나이 많은 남자와 사귀고 있다고 하였다.

피진정인은 진정인의 비밀에 대하여 ‘나이 많은 남자들이 밝히는 것은 섹스뿐이며 그런 것은 비밀에 속하지도 않는다, 내 비서가 되려면 네 엉덩이에 점이 있

제2장 성희롱

는 것도 알아야 한다'면서 모텔 앞에 차를 세운 후 들어갈 것을 요구하였다.

2. 피진정인 주장

2007. 1. 초순경 퇴근 후 진정인을 바래다주기 위하여 함께 승용차를 타고 가던 진정인이 나이 많은 남자와 사귀고 있다고 하여 모텔 앞에서 차를 세운 후 '저런 곳에서 몸을 팔 거냐고 하였는바, 이는 나이 먹은 사람하고 연애하는 것은 엔조이 대상 밖에 되지 않는다는 것을 보여주고 싶었던 것이다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 진정인은 인터넷 구인광고를 통해 2006. 12. 7. 비앤비 비즈니스센터에 채용되어 피진정인의 비서 및 손님 접대 등의 업무를 담당하였는바 진정인은 피진정인을 비앤비 비즈니스센터의 회장으로 알고 있었다.

나. 비앤비 비즈니스센터는 비앤비 바이오라는 회사가 이사를 간 후 건물관리를 맡기기 위해 만든 회사로 당시 역삼동에 소재한 사무실은 DLH, 가원 팰리스 등의 회사가 함께 사용하고 있었으며 피진정인은 DLH, 가원 팰리스 및 비앤비 바이오의 고문이었다.

다. 진정인이 어느 회사 소속인지는 진정인 및 피진정인, 참고인들의 진술이 각기 달라 정확한 확인이 곤란하고 실제 한 달여 근무기간 동안 소속이 두세 차례 바뀐 것으로 보이나 소속과 관계없이 진정인은 피진정인의 비서업무를 담당하고 있었다.

라. 진정인은 소속이 자주 바뀌는 것에 대하여 비앤비 비즈니스센터 회장으로 알고 있던 피진정인에게 불안함을 호소하였고, 피진정인은 '내가 거두어 주겠으나 내 비서로 일을 하기 위해서는 너의 모든 비밀을 나에게 이야기해야 한다'고 하였다.

마. 진정인은 2007. 1. 초 피진정인의 승용차 안에서 '500만원의 빚이 있고, 19살 정도 나이 많은 남자와 사귀고 있다'는 것을 비밀이라고 이야기 하였으며 이

에 대해 피진정인은 ‘나이 많은 남자가 원하는 것은 섹스뿐이다, 너가 말하는 것은 비밀에 속하지도 않는다’며 모텔 앞에 차를 세웠다.

바. 위 행위 발생 다음 날 피진정인은 메시지를 통해 진정인에게 ‘너가 만약 어제 일을 성희롱으로 문제제기 한다면 내가 요구하는 대로 돈을 쥐야 했을 것이다’는 취지의 글을 보냈다.

사. 진정인은 2007. 1. 8. 경 비앤비 비즈니스센터, 가원팰리스 등 사무실이 이사를 가고 다른 회사가 들어와 또 다시 소속이 바뀐다는 말을 듣고 피진정인에게 3개월치 월급을 퇴직금으로 요구하였으나 피진정인은 이를 거부하였고 진정인은 1. 9. 회사를 그만두었다.

5. 판단

가. 업무 등 관련성 여부

진정인이 주장하는 행위 발생 당시 진정인의 법적 소속은 불분명하나 피진정인은 비앤비 바이오, DLH, 가원팰리스 등 모든 회사의 고문이었으므로 진정인과의 상하관계가 인정된다. 고문이나 이사 등이 인권위법상 성희롱 행위자에 포함되는지는 성희롱 규제의 취지로부터 실질적으로 판단하여야 할 것이다.

이와 관련하여 2003. 8. 8. 대법원은 “(구)남녀차별금지및구제에관한법률상의 ‘공공기관의 종사자’라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다”며 “원고가 8회에 걸쳐 공단이 실시해야 하는 직원교육을 대신해 행한 것이라면 이는 공단의 업무를 수행한 것이라고 봐야 하므로 원고는 공공기관인 공단의 ‘종사자’에 속한다”고 밝힌바 있다(2005두487 대법원 2003. 8. 8. 선고).

본 건에서 진정인은 피진정인의 비서업무를 수행하고 있었으므로 구체적인 업무관계에 있었음을 인정할 수 있으며 진정인이 피진정인에게 비밀을 이야기 하게 된 동기 또한 비밀을 이야기해야 자신의 비서로 있게 해 주겠다는 피진정인의 요구에서 비롯된 것이므로 본 진정은 국가인권위원회법 제2조 제5호에 정한 업무관련성을 인정할 수 있다.

나. 성적 언동 및 성적 굴욕감 여부

진정인이 피진정인에게 자신의 비밀이라며 나이 많은 남자와 사귀고 있다고

제2장 성희롱

하자 피진정인이 그런 것은 비밀에 속하지 않는다며 모텔 앞에 차를 세운 행위에 대해서는 당사자간 다툼이 없다. 다만, 차를 세운 이유에 대하여 진정인은 피진정인이 “나이 많은 남자와 사귀는 것은 비밀에 속하지 않는다, 네 엉덩이에 점이 있다는 것도 알아야 한다”며 성적인 비밀을 가질 것을 요구하는 것이었다고 주장하는 반면, 피진정인은 진정인이 나이 많은 남자와 사귀고 있다고 하여 남자가 원하는 것은 섹스뿐이라는 것을 강조하기 위하여 “저런 곳(모텔)에 가서 몸을 팔 거냐”는 의미였다고 주장하고 있다.

그러나 피진정인이 주장하는 내용은 굳이 모텔 앞으로 옮겨서 말 할 필요가 없다는 점, 피진정인의 언동에 대한 진정인의 진술이 시종 일관되고 구체적이라는 점, 피진정인이 위원회 조사 과정에서 나이 많은 남자와 사귀고 있다는 것은 비밀에 속하지도 않을 뿐 더러 자신이 처녀가 아니라는 말과 같지 않느냐고 진술한 점, 피진정인이 위와 같은 행위를 한 다음 날 진정인에게 “너가 어제 일을 성희롱으로 걸면 요구하는 대로 돈을 줘야 한다”는 메시지를 보낸 점 등을 종합해 보면, 피진정인이 나이 많은 남자와 사귀는 것은 비밀에 속하지 않으므로 비밀을 공유해야 한다며 모텔 앞에 차를 세웠다는 진정인의 주장은 사실로 인정된다 할 것이다.

이러한 피진정인의 행위에 대하여 살펴건대, 진정인은 피진정인을 상사로서 존경하였으며 자신의 비밀을 이야기 하게 된 것 또한 피진정인의 신뢰를 얻어 비서로서 근무하고자 함이었다고 하는바 이와 같은 상황에서 피진정인이 승용차를 모텔 앞에 세운 채 둘만의 성적 비밀을 가질 것을 제안하였다면 이는 합리적 여성의 관점에서 볼 때 매우 당혹스럽고 두려운 상황일 뿐 아니라 비서라는 업무관계가 아닌 성적인 대상으로 대우 받았다는 점에서 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼기에도 충분하다 할 것이다.

실제로 진정인은 피진정인의 성적 언동에 대하여 초기에는 어떻게든 이를 잊고자 노력하였으나 시간이 지날수록 성적 수치심과 모욕감이 심해져 날마다 울면서 시간을 보내며 잠을 이루지 못한다고 진술하였다.

한편 비서업무의 수행을 위하여 직장 상사가 비서의 비밀을 반드시 공유해야 할 필요가 없음에도 불구하고 이를 요구한 피진정인의 행위는 직장 상사로서의 직분과 관계없는 것으로 처음부터 성적인 의도를 가지고 있지 않았나 의심받기에 충분하다고 판단된다.

따라서 피진정인의 신임을 얻어 비서로서의 업무를 충실히 하기 위하여 자신

의 은밀한 사생활을 이야기한 진정인에게 비밀스러운 성적 관계를 가질 것을 요구하면서 모텔 앞에 차를 세운 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당한다 할 것이다.

6. 결론

그렇다면 피진정인이 진정인에게 행한 성적언동은 국가인권위원회법 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하므로 이와 유사한 행위의 재발방지 및 진정인의 정신적 피해보상을 위하여 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 감호준 위원 신혜수 위원 윤기원

5 2007.5.10. 자 07진차89 결정 [외국인 강사에 의한 성희롱]

영어캠프에서 원어민 강사인 피진정인이 보조교사인 진정인의 허리 또는 어깨를 갑자기 만지고, 생리대인 줄 알면서 그것이 무엇인지를 장난스레 묻는 행위로 인해 진정인이 성적 모멸감을 느낀 것으로 인정하여 피진정인 브○○에게 국가인권위원회에서 실시하는 인권교육을 수강할 것과 캠프를 주최한 ○○주식회사 대표이사과 ○○○사의 대표에게 소속 강사들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인 브○○ 그○○○○○는 본인의 행동이 의도적이었음을 부인하면서 업무 중 부지불식간 혹은 불가피한 상황에서 신체 접촉이 있었을지도 모르지만 그러한 신체 접촉은 성희롱이 될 수 없다고 주장하고 있으나 이는 납득하기 어렵고, 피진정인 브○○ 그○○○○○가 진정인 뿐만 아니라 다른 여성 보조교사들에게도 유사한 행동을 한 사실에 비추어 보더라도 전혀 성적 접촉의 의도가 없었다고 보기도 어렵다.
- [2] 또한 피진정인의 생리대를 이용한 성적언동에 대해 살펴보면, 여성의 월경은 우리나라의 성문화에서는 관습적으로 금기시되고 숨겨야 하는 대상으로 인식되어 왔기 때문에 이와 직접 관련된 생리대 역시 여전히 많은 여성들에게 있어서는 이성에게 공공연히 드러내 놓고 취급하기 어려운 물품으로 인식되어 있고, 따라서 여성을 상대로 남성이 생리대를 이용하여 어떤 행위를 하였을 때 여성들은 성적 모멸감을 느낄 수 있다.

【참조조문】 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 1. 브○○
2. ○○○○○주식회사 대표이사

- 【주 문】**
- 1. 피진정인 브○○ 그○○○○○에게 국가인권위원회에서 실시하는 인권교육을 수강할 것을 권고한다.
 - 2. ○○○○○ 주식회사 대표이사과 에듀편사의 대표에게 소속 강사들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시할 것을 권고한다.
 - 3. 진정인의 진정 중 진정요지 나.항 부분은 이를 각하한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 진정인은 2007. 1. 5. 부터 1. 29. 까지 ○○○○ 주식회사에서 주최하는 ‘SK 임직원 자녀 영어캠프’의 보조교사로 채용되어 일하던 중 원어민 강사인 피진정인 브○○ 그○○○○로부터 성희롱을 당하였다. 위 피진정인은 2007. 1. 9. 교무실에서 있던 진정인의 허리 양쪽을 두 손으로 잡고 간지럼을 태우 듯 주무르는 행동을 하며 지나갔고, 2007. 1. 14. 오전에는 교무실에 앉아 있던 진정인의 뒤로 다가와 어깨 뒤쪽과 앞쪽을 손으로 짚는 행동을 하였다. 또한 위 피진정인은 사무실에 비치되어 있던 여성용 생리대를 손으로 집어 들고 입을 닦는 듯한 행동을 하면서 “이것이 무엇인지 아느냐, 휴지냐”고 물어 진정인이 “무엇인지 이미 알고 있지 않느냐”고 하자 웃음을 지으며 다시 원래 자리에 내려놓는 행동을 하는 등 진정인으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하였다.

나. 피진정인 ○○○○ 주식회사는 피진정인 브○○ 그○○○○의 성희롱으로 인해 진정인이 입게 된 손해를 책임지고 배상하여야 한다.

2. 피진정인 주장

진정인을 포함한 여성 보조교사들에 대하여 부적절한 신체적 접촉을 한 사실이 없다. 그리고 설령 본인이 진정요지와 같은 행동을 했다고 하여도 그러한 가벼운 신체 접촉이 성희롱이 된다고 생각하지 않는다. 진정인은 본인이 생리대인 줄 알면서 그것을 집어 들어 입을 닦는 행동을 취하였다고 하나, 이는 사실이 아니며 그저 해당 물건이 휴지인 줄 알고 무엇이냐고 물었을 뿐이다.

3. 관련법령

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱 행위를 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 여성의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

4. 인정사실

가. 진정인은 ○○○○ 주식회사에서 보조교사로 채용되어 일하던 중 2007.

제2장 성희롱

1. 16. 동 회사에 피진정인 브○○ 그○○○○○를 성희롱 가해자로 신고하였으나 해고와 같은 즉각적인 조치가 내려지지 않자 2007. 1. 16. 보조교사 업무를 그만 두었다. 사건 당시 위 피진정인은 에듀펀 (Edufun Canad Corp)사에 소속되어 있으면서 ○○○○○ 주식회사에서 주관하는 영어캠프에 파견되어 근무하고 있었다.

나. 영어 캠프에서 원어민 강사의 업무는 캠프 참가 학생들을 대상으로 영어 수업을 진행하는 것이고, 보조교사의 업무는 쉬는 시간과 같은 수업 이외의 시간에 학생들을 관리하는 것이다.

다. 캠프의 강의는 원어민 교사 1명과 보조교사 1명이 한조로 편성되어 근무하는 형태인데, 2007. 1. 5.부터 2007. 1. 16.까지 진행 된 1차 캠프 기간 동안 진정인과 피진정인은 각 다른 조로 편성되어 근무하였고 2007. 1. 17.부터 시작되는 2차 캠프에서는 같은 조로 편성되어 근무하도록 되어 있었다.

라. 진정인의 주장 중 2007. 1. 9.과 2007. 1. 14.에 있었던 신체적 접촉에 대해 피진정인 브○○ 그○○○○○는 진정인의 허리나 어깨 부위를 만진 사실이 없다고 주장하고 있다. 그러나 진정인이 사건 발생 후 즉시 피진정인 브○○ 그○○○○○의 성희롱 행위를 회사에 알리고 조치를 취할 것을 요구한 점, 회사에서 피진정인을 바로 해고시키지 않자 스스로 퇴직하였던 점, 진정인 외에도 두 명의 여성 보조교사들이 '피진정인이 갑자기 뒤에서 다가와 허리를 만지며 인사를 하고 아무 일 없다는 듯이 돌아서서 갔다'는 진술을 하고 있는 점, 이들 참고인들이 진술하고 있는 피진정인의 행동이 진정인의 진정내용과 거의 유사한 행동이라는 점 등을 종합할 때, 이 부분에 대한 진정인의 주장은 사실로 인정할 수 있다.

마. 진정인의 주장 중 2007. 1. 일자불상 경 피진정인 브렌트 그레이트베츠가 여성용 생리대를 이용해서 성적 수치심을 주었다는 진정내용에 대해 피진정인은 여성용 생리대를 집어서 진정인에게 그것이 무엇인지 물어 본 사실은 인정하면서 당시에는 그것이 여성용 생리대인줄 몰랐고 휴지라고 생각해서 한 행동이라고 주장한다. 그러나 경험칙 상 결혼한 50대 남성인 피진정인이 생리대와 휴지를 구분하지 못했을 것으로 보이지 않으며 실제 휴지라고 생각했다면 굳이 진정인에게 그것을 장난스레 물어볼 이유가 없었을 것이다. 또한 위 1차 캠프에 근무하였던 여성 보조교사 중에서 피진정인 브○○ 그○○○○○가 교무실에 비치되어 있던

비상약 통에서 비닐로 싸여있는 알약을 집어 들고 본인에게 ‘이것이 콘돔이냐며 물은 적이 있다는 진술을 하고 있는 바, 위 피진정인의 언동이 모두 성적인 물품을 이용했고 20대 여성 보조교사를 대상으로 하고 있다는 점에서 단순 질문 행위로는 보기 어렵고 의도적인 성적 언동으로 판단된다. 따라서 이러한 점을 종합할 때 이 부분에 대한 진정인의 주장 또한 사실로 인정된다.

5. 판단

가. 인정사실에서 본 바와 같이 진정인이 예기치 못하는 상황에서 진정인의 허리 또는 어깨를 갑자기 만지는 것과 같은 행위는 보통의 여성들이 충분히 성적 모멸감을 느낄 수 있는 행동이며, 이러한 행동이 본 진정사건의 피진정인 브○○ 그○○○○○와 진정인 사이처럼 업무 관계에서 만난지 얼마 되지 않고, 서로 신뢰감이나 유대감을 쌓은 관계가 아닌 경우에 발생할 경우 피해자가 더욱 더 성적 모멸감을 느낄 수 있음은 어렵지 않게 예상할 수 있다.

피진정인 브○○ 그○○○○○는 본인의 행동이 의도적이었음을 부인하면서 업무 중 부지불식간 혹은 불가피한 상황에서 신체 접촉이 있었을지도 모르지만 그러한 신체 접촉은 성희롱이 될 수 없다고 주장하고 있으나 이는 납득하기 어렵고, 피진정인 브○○ 그○○○○○가 진정인 뿐만 아니라 다른 여성 보조교사들에게도 유사한 행동을 한 사실에 비추어 보더라도 전혀 성적 접촉의 의도가 없었다고 보기도 어렵다.

또한 피진정인의 생리대를 이용한 성적언동에 대해 살펴보면, 여성의 월경은 우리나라의 성문화에서는 관습적으로 금기시되고 숨겨야 하는 대상으로 인식되어 왔기 때문에 이와 직접 관련된 생리대 역시 여전히 많은 여성들에게 있어서는 여성에게 공공연히 드러내 놓고 취급하기 어려운 물품으로 인식되어 있고, 따라서 여성을 상대로 남성이 생리대를 이용하여 어떤 행위를 하였을 때 여성들은 성적 모멸감을 느낄 수 있다. 특히 진정인과 같은 20대 초반의 미혼 여성은 이러한 언동에 더욱 민감하리라는 것은 쉽게 짐작할 수 있다. 따라서 50대의 기혼 남성인 피진정인 브○○ 그○○○○○가 생리대인 줄 알면서 그것이 무엇인지를 장난스레 진정인에게 물었을 때 진정인이 성적 모멸감을 느꼈을 것임은 충분히 짐작하고도 남는다 할 것이고, 이는 언어적 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

나. 따라서 위와 같은 내용들을 종합할 때, 피진정인 브○○ 그○○○○○의

제2장 성희롱

일련의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

다. 진정인의 진정내용 중 피진정인 ○○○○ 주식회사에 대한 진정 부분은 단순히 성희롱 발생에 대한 손해배상 등의 책임을 구하는 취지인 바, 「국가인권위원회법」 제30조 제1항 제2호가 정하고 있는 조사대상 차별행위에 해당하지 아니한다.

6. 결론

가. 진정요지 가.항과 관련하여, 피진정인 브○○ 그○○○○의 행위는 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 동일 또는 유사한 행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치의 이행을 권고하기로 한다.

나. 진정요지 나.항 부분은 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하므로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호의 규정에 따라 각하하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 5. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

6 2007.2.20. 자 06진차747 결정 [성희롱]

같은 중학교에 근무하는 남성 교사가 계약직 교무보조로 근무하는 진정인을 강제로 찌안거나 수차례 구애 문자를 보낸 행위는 성희롱에 해당하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을, 성희롱 문제제기를 한 진정인에게 오히려 문제가 있고 책임이 있다고 하여 성적 모멸감을 준 학교장에게는 진정인에 대한 재계약 거부 통보를 취소하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 것을, 관리감독청인 □□교육청장에게는 피진정인들에 대한 주의 조치와 더불어 피진정인 교사를 징계 및 전보조치 할 것을 권고한 사례

[결정 요지]

- [1] 통상적으로 성희롱사건의 전개과정을 보면, 가해자와 피해자 단둘이 있는 상황에서 성희롱이 이루어지게 되고 피해자는 자신이 당한 피해사실을 주변 사람들에게 알림으로써 그 구제를 호소하게 된다. 위 피진정인들 역시 그러한 지위에서 일차적인 피해호소를 받게 되는 지위에 있는 사람들이다. 그런데 그 구제를 담당하거나 고충을 들어 주는 동료, 상급자들이 사건의 진위 확인노력과 관계없이 가해자나 피해자를 함께 묶어 비난하거나 특히 일반동נם에 기대어 피해자에게 일부라도 책임을 묻는 취지의 발언을 피해자나 주위사람들에게 하는 경우, 피해자가 입는 충격은 성희롱사건에서 당한 직접적인 언동보다 더욱 크고 회복 불가능한 정도에 이르는 것이 보통이다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 으뜸가치로 여기는 사회에서는 성희롱 사건을 발설하였다는 이유만으로 피해자가 입게 되는 불이익이 더욱 커질 가능성이 높게 되며, 결국 피해자는 성희롱 문제를 제기하였음에도 정신적 피해감에 시달리면서 자의로 직장을 그만두게 되거나 또는 인사상 불이익조치를 받게 된다.
- [2] 진정인은 1년 단위로 재계약하는 계약직 교원사무보조원으로서 약 4년간을 별다른 문제없이 계속 근무해오고 있던 중 이 사건 성희롱 문제를 제기한 후에 이 사건 재계약거부통보처분을 받게 되었다. 이에 따라 피진정인 이00, 권00은 비록 직접적인 성희롱 가해자는 아니나 그 지위와 발언의 내용을 참작하여 향후 이러한 일이 재발되지 않도록 양성평등적인 근무환경을 적극적으로 조성·발전시킬 책임이 인정되므로 그 관리감독청인 □□교육청장에게 위 피진정인들에 대하여 주의조치할 것을 권고하고, 아울러 실질적인 피해회복을 위하여 학교장인 이00에게 진정인에 대한 재계약거부통보를 취소하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다. 아울러 이후 진정인이 위 피진정인 안00과 같은 직장에서 계속 근무하기가 사실상 어려운 점 등을 감안하여 피진정인 안00에 대한 전보조치를 권고한다.

[진 정 인] 김00

[피진정인] 1. 안00

제2장 성희롱

2. 이OO
3. 권OO

- 【주 문】**
1. 피진정인들에 대한 감독기관의 장인 경상북도 □□교육청 장에게 피진정인 안OO에 대하여 징계 및 진보조치하고 피진정인 이OO, 권OO에 대하여 각 주의조치할 것을 권고한다.
 2. 피진정인 안OO에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권 교육을 받을 것을 권고한다
 3. 피진정인 이OO에게 진정인에 대한 재계약 거부 통보를 취소하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 △△중학교 교무보조로 근무하던 2006. 4. 경부터 동 학교 영어교사인 피진정인 안OO(이하 ‘안OO’이라고 함)으로부터 사랑한다고 적힌 메모지와 문자메시지를 받았고, 위 안OO은 진정인에게 전화를 하여 “사랑한다, 만나서 얘기 하자, 보고 싶다”등의 말을 하고 2006. 5. 말경 교사휴게실에서 진정인을 뒤에서 강제로 껴안은 적이 있으며, 위 중학교 교장인 피진정인 이OO(이하 ‘이OO’이라고 함)은 성희롱 문제를 제기한 진정인을 문제있는 사람으로 몰아붙이고 피진정인 권OO(이하 ‘권OO’이라고 함)은 진정인도 성희롱 사건에 있어 책임이 있다고 발언하는 등으로 인하여 진정인은 심한 성적 모욕감과 수치심을 느꼈다. 이에 피진정인들의 진정한 사과와 피진정인들에 대한 적절한 조치를 원한다.

2. 진정인 주장

가. 2006. 4. 경 교무실에서 공문을 정리하는데 위 안OO이 공문 사이에 “수선 화남 사랑합니다. 오늘도 즐거운 하루가 되길..”이라고 적은 메모지를 끼워 넣은 적이 있고, 남편과 통화하는데 ‘남편 전화는 밖에 나가서 받으라, 질투난다’라고 문자메시지를 보낸 적이 있다.

나. 2006. 5. 4. 울진 죽변항의 횃집으로 전체 교직원이 직원단합대회를 갖는데

해산하고 귀가한 진정인에게 위 안OO이 밤에 전화를 하여 “사랑한다, 만나서 얘기하자, 보고 싶다”는 등의 말을 했고, 같은 해 5. 15. 스승의 날 행사 이후 일찍 귀가한 진정인에게 전화하여 “동료교사가 먼저 가서 타고 갈 차가 없으니 짐까지 좀 태워 달라”고 했으나 집 창문 밖을 내다보니 위 권OO과 함께 차 옆에 서서 전화를 하고 있었다.

다. 2006. 5. 말경 위 안OO이 교장실에 걸려있는 ‘월중행사표’가 틀렸으니 고치라며 진정인을 교사휴게실로 불러서, 진정인이 지워져 있는 글자 한 자를 다시 쓰는 중에 뒤에서 강제로 껴안은 사실이 있다.

라. 그 후 진정인이 위 안OO에게 강력하게 항의하자 그 뒤로 진정인에게 일을 시키지 않다가, 2007년도 진정인의 재계약 문제가 불거지자 동료 남자 교사들에게 진정인을 문제 있는 사람으로 몰아붙이고, 위 이OO은 학교장으로서 피해자의 입장에서 판단하지 않고 교통사고의 예를 들면서 일방이 100% 과실은 없다는 말을 하는 등 진정인도 성희롱 유발 책임이 있는 사람처럼 만들고, 위 권OO도 신규 여교사에게 진정인과 위 안OO이 서로 좋아하는 사이라고 언급함으로써 진정인이 문제 있는 여자인 것처럼 말하였다.

3. 피진정인 주장

가. 피진정인 안OO

1) 정기인사로 2006. 3.에 △△중학교로 오게 되었고 학교 친목회장을 맡아서 처음 3월과 4월에는 진정인과 자주 통화를 한 사실은 있지만 내용은 일상적인 업무와 관계된 것이었다.

2) ‘수선화’라는 표현은 본인이 좋아하는 시인 위즈워드의 ‘수선화’라는 시를 학급게시용으로 사용하였는데 그때 진정인이 제일 좋아하는 꽃이 수선화라고 해서 포스트잇에 한 번 정도 표현한 적은 있지만 ‘사랑한다’라는 표현은 한 적이 없고, ‘남편 전화는 밖에서 받으라, 질투난다’ 등의 말을 한 적이 없다.

3) 2006. 5. 4. 경북 울진에 있는 죽변항에서 교사단합대회 이후 안동, 봉화, 영주 등 각 지역별로 모여서 해산했는데 진정인을 포함한 차를 운전한 사람들에게

제2장 성희롱

잘 들어갔는지 안부 전화를 한 적은 있다.

4) 2006. 5. 15. 스승의 날 체육행사 이후 같이 카풀하는 권OO의 차를 타고 안동에 와서 진정인에게 전화해 '게임에 져서 속상하다'는 말을 했더니 '어디냐'고 물어와 장난삼아 '여기 봉화다'라고 했고 진정인이 '권OO 선생님과 차를 타고 가는 것을 보았다'고 했던 사실이 있다.

5) 2006. 5. 말경 '월중행사표'를 고쳐쓸 때 뒤에서 껴안은 사실은 없고 나중에 11월경 경찰이 학교에 왔다 간 이후에 진정인이 그러한 주장을 했다는 것을 권OO으로부터 전해 들어 알게 되었다.

6) 만약 진정인이 본인의 성희롱 행위로 인해 고통을 받았다면 본인의 생일인 7월 3일에 생일축하 메시지를 2통이나 보낼 리가 없다.

7) 진정인의 2007년 재계약 문제는 본인이 먼저 제기한 것이 아니고 권OO이 교사들의 의견을 취합해서 교무부장에게 전달했고 교무부장이 교장선생님에게 보고한 것으로 알고 있다.

나. 피진정인 이OO

1) 2006. 11. 21. 진정인과 여선생님들이 찾아와 진정인이 성희롱을 당했다고 말했으나 구체적인 내용은 말하지 않아 진정인에게 '앞으로 행동을 잘하고 잘 지내라'고 말한 사실이 있고, 당시 여러 사람이 함께 와서 자세하게 물어보기가 어려웠다.

2) 일주일 후 □□경찰서에서 형사가 와서 진정인을 조사하고 갔다는 말을 행정실장에게 들었고 다음날 진정인을 불러서 어떻게 된 일인지 물으니 남편이 경찰을 불렀다고 했다. 성희롱 문제여서 고민이 많던 중이라 '어떻게 성희롱을 당했냐'고 물으니 '월중행사표 작성 중 뒤에서 껴안았다고 말했다. 무엇을 원하느냐고 물으니 안OO의 사과각서를 원한다고 했고, 각서를 받으려는 이유를 물으니 각서를 받지 않으면 안OO이 자신을 고소하기 때문이라고 하였다.

3) 2006. 11. 하순경 수요교무회의시 안OO이 이 사건은 경찰에 접수되었기 때문에 그 결과를 겸허히 받겠다고 발표했고 우OO 선생이 찾아와 안OO이 직원회의 때 그렇게 말해야 되겠느냐 잘못했으면 사과를 해야지, 안OO을 믿습니까? 라

고 말을 하여 한 사람은 억울하다고 하고 한 사람의 말은 정확하지 않으니 판단하기 힘들다고 답변하였을 뿐이다.

4) 이OO 선생에게 교통사고의 예를 들어 말한 기억은 없고 어떤 한 사람이 O, X가 아니고 상호 영향을 미치는 문제가 아니냐고 말 한 적은 있다.

다. 피진정인 권OO

1) 2006. 5. 15. 스승의 날 행사시 우리 학교가 일찍 게임에 지는 바람에 위 안OO과 안동으로 가려고 했는데 동인이 아쉬워하는 듯 해서 더 구경을 하고 갈 것인가를 고민하다가 1시간 정도 걸려 동인을 집까지 바래다 준 적이 있으나 당시 진정인에게 전화를 한 것에 대해서는 잘 모른다.

2) 위 안OO이 진정인에게 성희롱 하였다라는 말을 옆자리에 앉은 이OO 선생님으로부터 처음 들었을 때에는 분개했는데 나중에 위 안OO과 카폴로 오고가면서 많은 내용을 듣고 나서는 그렇지 않을 수도 있겠다는 생각을 했다.

3) 진정인의 재계약 문제에 대해 남자 교사들끼리 진정인은 업무를 배우려는 자세가 안 되어 있다는 등의 말이 있었고 안OO이 운영하는 '반딧불이' 교실이라는 방과 후 보충수업 형식의 수업이 있는데 여기에 진정인이 도와주지 않았다고 해서 이OO 선생님에게 의견을 물어보게 된 것이다.

4) 성희롱 문제에 대해 신규여교사에게 '선배교사로서 부끄럽다' '길게 가면 서로 안좋다' '서로 좋아하는 사이 아니었겠나' 등의 말을 한 사실이 있고, 그 부분은 진정인에게 상당히 기분 나쁜 말일 수 있다는 것을 인정하고 그렇게 말한 것은 실수한 것이다.

5) 안OO과는 대학 동기이기도 하며 몇 년 전에 △△중학교에서 함께 근무한 적이 있었지만, 그 학교에서도 이번 성희롱건과 비슷한 일이 발생한 적이 있었는데 이에 대해서는 답변하기 곤란하다.

4. 관련법령 (생략)

5. 인정사실

제2장 성희롱

가. 진정인은 2003. 3.부터 현재까지 약 4년간 경북 □□군 △△면에 위치한 △△중학교 교무실내에서 교사들과 함께 근무하며 교사들의 수업에 필요한 자료복사나 환경정리 일을 돕거나 교무부장이 지시하는 일을 주로 하는 계약직 교무보조로 근무하고 있으며, 피진정인 안OO은 2006. 3. 정기인사로 부임한 영어교사이고 피진정인 이OO은 학교장, 피진정인 권OO은 같은 학교에 근무하는 수학교사이다.

나. 2006. 3.부터 5.까지 3개월간 진정인은 위 안OO에게 총 7회의 전화를 하였던 반면, 동인은 진정인에게 저녁 7시 이후의 통화 18회를 포함하여 총72회의 전화를 하였다. 다만, 진정인 역시 7월 3일에 생일축하 메시지를 2통 보낸 사실이 있다는 위 안OO의 주장에 대해서는 통화내역서상 그 기록이 존재하지 아니하므로 인정할 증거가 없다.

다. 위 안OO은 진정인에게 ‘수선화님’이라는 표현을 한 적은 있으나 그 외 진정인이 주장하는 것과 같은 성희롱을 한 사실이 없다고 부인하고 있다. 그러나 당시 이를 진정인으로부터 직접 들었다고 한 참고인 이O숙, 동 이OO의 진술과 전 근무지인 ☆☆중학교에서 비슷한 사례가 있었다고 한 참고인 이O선의 진술 그리고 그 이전 근무지인 △△중학교에서도 함께 근무한 바 있는 위 권OO이 위 안OO이 그전 근무지에서도 비슷한 성희롱을 한 적이 있는 지에 대해서 명확하게 부인하고 있지 아니한 점, ◇◇경찰서에서 제출한 통화기록상 위 안OO이 진정인에게 별다른 이유없이 매달 수화에서 수십회의 문자메시지를 보낸 점, 달리 진정인이 위 안OO을 모함할 어떠한 동기도 없는 점 등에 비추어 보아, 비록 그와 같은 사실을 그대로 입증할 사진이나 동영상 등 다른 증거는 없으나, 진정인이 주장하는 바와 같이 피진정인 안OO이 “수선화님 사랑합니다. 오늘도 즐거운 하루가 되길..”이라고 적은 메모지를 끼워 넣거나 ‘남편 전화는 밖에 나가서 받으라, 질투난다’라는 문자메시지를 보내고 “사랑한다, 만나서 얘기하자, 보고 싶다” “동료교사가 먼저 가서 타고 갈 차가 없으니 짐까지 좀 태워 달라”고 전화한 것은 사실로 인정된다.

라. 2006. 5. 말경 교강실에 걸려있는 ‘월중행사표’가 틀렸으니 고치라며 교사휴게실로 불러 지워져 있는 글자 한 자를 다시 쓰는 중 뒤에서 강제로 꺼안은 사실

이 있다는 진정인의 주장에 대하여서도 비록 위 안OO은 이를 부인하고 있으나, 진정인의 진술이 상당히 구체적인 점, 이와 관련하여 □□경찰서 경찰관과 학교장, 참고인 이O숙 등에게 일관된 진술을 하여 왔던 점, 이 사건 이전에도 위 안OO이 부루스를 추면서 허로 귀를 애무한 적이 있다는 참고인 이O선의 진술, 그리고 진정인이 굳이 위 안OO을 지목하여 허위의 사실관계를 펴뜨릴 아무런 실익이 없는 점 등으로 미루어 보건대, 위 안OO이 진정인이 주장하는 것과 같은 언동을 하였던 것으로 인정할 수 있다.

마. 2006. 10. 경부터 진정인의 2007년 재계약에 관한 문제가 남자교사들 사이에서 논의가 되고 이러한 내용이 진정인에게 알려지게 되어 2006. 11. 21. 진정인은 참고인 우OO, 동 이OO, 동 이O숙과 함께 피진정인 이OO에게 찾아가 진정인의 성희롱 피해 사실을 알렸다.

바. 참고인 이OO과 피진정인 권OO은 진정인이 업무에 불성실하다고 하여 진정인에게 제일 불만이 많은 사람은 위 안OO이라고 진술하고 있다.

사. 2006. 11. 말경 진정인의 남편과 위 안OO은 성희롱 문제 때문에 전화로 심하게 말다툼하였고, □□경찰서 경찰관 조OO 외 1명이 △△중학교에 방문하여 진정인과 성희롱 문제에 관하여 상담하였다.

아. 2007. 1. 29. 피진정인 이OO은 업무수행능력이 현저히 부족하거나 업무를 태만히 한 때에 해당함을 사유로 하여 진정인에게 사무보조원 재계약 거부를 통보하였다.

6. 판단

가. 피진정인 안OO의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

위 인정사실과 같은 피진정인 안OO의 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때에는 이성관계가 전제되지 않은 동료사이에서는 기대할 수 없는 행위로서 성적 수치심과 굴욕감을 느끼기에 충분한 행위로서, 이는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 정하고 있는 성희롱 행위에 해당하는 것으로 판단된다. 한편, 피진정인 안OO의 성적언동이 일회적인 것이 아니라는 점, 이 사건 이후 진정인이 위

제2장 성희롱

피진정인 안OO과 같은 직장에서 계속 근무하기가 사실상 어려운 점 등을 감안할 때에 피진정인 안OO에 대한 전보조치를 통해 진정인의 근무환경을 보호해줄 필요가 있다.

나. 피진정인 이OO, 권OO의 행위 및 재계약거부통보에 대하여

피진정인 이OO은 학교의 교장으로서 진정인에게 성희롱적인 언동을 직접 한 것은 아니며, 피진정인 권OO 또한 동료교사로서 성희롱적인 언동을 직접적으로 한 바는 없다.

그러나 통상적으로 성희롱사건의 전개과정을 보면, 가해자와 피해자 단둘이 있는 상황에서 성희롱이 이루어지게 되고 피해자는 자신이 당한 피해사실을 주변 사람들에게 알림으로써 그 구제를 호소하게 된다. 위 피진정인들 역시 그러한 지위에서 일차적인 피해호소를 받게 되는 지위에 있는 사람들이다. 그런데 그 구제를 담당하거나 고충을 들어 주는 동료, 상급자들이 사건의 진위확인노력과 관계 없이 가해자나 피해자를 함께 묶어 비난하거나 특히 일반통념에 기대어 피해자에게 일부라도 책임을 묻는 취지의 발언을 피해자나 주위사람들에게 하는 경우, 피해자가 입는 충격은 성희롱사건에서 당한 직접적인 언동보다 더욱 크고 회복 불가능한 정도에 이르는 것이 보통이다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 으뜸가치로 여기는 사회에서는 성희롱 사건을 발설하였다는 이유만으로 피해자가 입게 되는 불이익이 더욱 커질 가능성이 높게 되며, 결국 피해자는 성희롱 문제를 제기 하였음에도 정신적 피해감에 시달리면서 자의로 직장을 그만두게 되거나 또는 인 사상 불이익조치를 받게 된다. 이에 따라 이러한 피해를 예방하기 위하여 남녀고용평등법 제14조 제3항은 '사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다'고 엄격히 규정하고 있고 이를 위반할 경우에는 동법 제37조 제2항에 따라 '3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처하도록 하고 있다.

피진정인 이OO은 진정인과 위 안OO의 주장이 일치하지 않아서 진위여부를 확인할 수 없는 상황이었다고 진술하고 있는 바, 그러한 위 피진정인의 처지는 충분히 이해되나 그럼에도 불구하고 본인 역시 이 사건 성희롱 사건에 관하여 확정적인 판단이 내려지기 전에 '상호영향을 미치는 문제'라고 발언한 사실은 인정하고 있는 바, 이러한 발언은 피해자에게는 객관적이고도 중립적인 입장이라기보다는 비난조로 받아들일 수 있는 표현인 점, 특히 상급관리자로서 이러한 문제에

대하여 신중히 대처하고 발언하여야 하는 위치에 있는 점 등을 고려할 때에 적절하지 못한 언동으로 판단된다. 피진정인 권OO 역시 이 사안에 대하여 구체적인 확인을 한 바 없이 위 안OO으로부터 일방적인 이야기를 듣고 '길게 가면 서로 안좋다'거나 '서로 좋아하는 사이 아니었겠느냐'는 발언을 다른 동료 여교사에게 함으로써 이 사건의 책임이 누구에게 있는지를 의심케 하고 피해자에게 정신적 고통을 줄 수 있는 부적절한 언동을 한 점이 인정된다.

나아가 진정인은 1년 단위로 재계약하는 계약직 교원사무보조원으로서 2003년 3월부터 현재까지 약 4년간을 별다른 문제없이 계속 근무해오고 있던 중 이 사건 성희롱 피해를 당하였으며, 성희롱 문제를 제기한 후에 이 사건 재계약거부통보 처분을 받게 되었다. 진정인에 대한 재계약거부통보에 대하여 피진정인 이OO은 진정인이 평소 업무태만하고 업무수행능력이 현저히 부족한 것이라는 사유를 들고 있으나, 오히려 진정인과 2년간 함께 근무한 참고인 우OO의 진술에 의하면 진정인은 맡겨진 일을 알아서 조용히 잘 처리한다는 것이고, 참고인 이OO 역시 지금까지 진정인의 업무처리에 아무런 문제점이 없었다고 진술하고 있다. 게다가 진정인의 업무가 교무보조로서 복사나 문서정리 등의 비교적 단순한 작업인데, 그동안 4년간 어떠한 지적도 받음이 없이 그대로 재계약되었다가 이 사건 이후에 갑자기 업무수행 능력이 부족하다는 평가가 내려진 근거를 찾아 볼 수가 없고, 구체적으로 2006년도에 진정인이 어떠한 면에서 업무태만이나 업무능력 부족을 보였는지에 관하여 학교측에서 진정인에 대한 어떠한 근무평가 자료도 작성, 제출하지 못하고 있다. 한편 진정인에 대한 업무태만의 점을 남자교사들이 10월경에 먼저 문제삼았다는 점에 관해서 살펴 보건대, 진정인이 위 안OO에게 성희롱에 대한 항의를 한 5월 이후로는 위 안OO은 진정인에게 전화통화를 일체 하지 않았으며 진정인에게 일을 시키지도 않았는바 교무보조에 불과한 진정인으로서 위 안OO과 심정적으로 매우 불편한 관계에 놓여 있었을 것이 예상되고 그러한 배경 하에서 2006. 10. 경부터 진정인의 재계약문제가 남자교사들 사이에서 먼저 제기되었다고는 하나, 참고인 이OO 등의 진술에 의하면 진정인에 대한 불만이 가장 많은 사람은 위 안OO이었다고 하고, 2007년도에 교무실을 총괄하는 위치인 현재의 교무부장이 인사발령으로 다른 학교로 전근가고 위 안OO이 교무부장이 될 가능성이 큰 상황에서 안OO이 진정인에 대한 불만을 남자교사들에게 전달한 것으로 보여진다. 이러한 점들을 종합적으로 고려해 볼 때, 진정인에 대한 재계약거부통보는 객관적이고 합리적인 근거 없이 이 사건 성희롱의 문제제기에서 비롯

제2장 성희롱

된 인사상 불이익한 처분으로 일응 판단된다.

또한 국가인권위원회법 제44조, 제42조 제4항 제2호에 의하면, 국가인권위원회는 인권침해 또는 성희롱을 포함한 차별행위의 피해자를 위하여 '원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치'를 권고할 수 있는 바, 그 권고조치의 내용에는 피해자의 피해회복을 위한 적절한 조치로서 재계약의 거부통보나 피해자에게 정신적 고통을 준 주위 환경에 대한 시정권고를 포함한다고 볼 것이다. 이에 따라 피진정인 이OO, 권OO은 비록 직접적인 성희롱 가해자는 아니나 그 지위와 발언의 내용을 참작하여 향후 이러한 일이 재발되지 않도록 양성평등적인 근무환경을 적극적으로 조성·발전시킬 책임이 인정되므로, 그 관리감독청인 □□교육청장에게 위 피진정인들에 대하여 주의조치할 것을 권고하고, 아울러 실질적인 피해회복을 위하여 학교장인 이OO에게 진정인에 대한 재계약거부통보를 취소하고 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고할 필요가 있다.

7. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 국가인권위원회법 제2조 제4호, 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하고, 원상회복 등 피해자에 대한 적절한 구제조치를 취할 필요가 있다고 판단되므로 같은 법 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

7 2007.3.28자 06진차401 결정 [○○대학 교수의 노조전임자에 대한 성희롱]

진정인과 피진정인이 같은 대학교의 직원과 교수의 신분으로 학내문제로 대치하고 있던 상황에서 피진정인이 여러 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 달고 다니라” 고 한 언동은 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하기에 충분하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을, OO대학교 총장에게는 피진정인을 경고조치하고 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 국가인권위원회에 보고할 것을 권고한 사례

【결정요지】

성희롱행위로 인정되는 성적언동을 판단함에 있어서 어떠한 언동 자체만으로 판단할 것이 아니라 그러한 언동을 하기까지의 과정이나 당시상황도 함께 고려하여야 하는 바, 진정인과 피진정인은 같은 대학교의 직원과 교수의 신분이었으며 진정인은 노동조합의 전임자였고 피진정인은 학교의 학생지원처장으로서 학내문제와 관련하여 대립적인 관계에 있었다는 점, 사건 당시는 노사 간의 대립이 고조되어 진정인과 피진정인은 서로 팽팽하게 대치하고 있던 상황이었다는 점, 여러 명의 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 달고 다니라” 고 말할 점 등을 볼 때 당시 피진정인의 언동은 단지 객관적인 사실을 진정인에게 알리기 위한 언동은 아니었음을 알 수 있다. 이러한 피진정인의 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이고, 이는 결국 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

【진 정 인】 정OO

【피진정인】 이OO

- 【주 문】**
1. 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것을 권고한다.
 2. 한국외국어대학교 총장에게 피진정인에 대하여 경고 조치를 취할 것과 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 국가인권위원회에 보고할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

제2장 성희롱

진정인은 한국외국어대학교 직원으로서 노동조합 전임자이고 피진정인은 같은 대학교 교수로서 학생지원처장의 직책을 맡고 있는 바, 2006. 6. 26. 13:30경 교수회관 내 식당에서 진정인을 비롯한 노동조합원들이 피진정인을 포함한 학교 측 관계자들에게 당일 오전에 발생했던 모교수의 노동조합원에 대한 폭행사건에 관해 항의를 하던 중 피진정인은 진정인의 가슴을 손가락으로 가리키며 “가슴 보여”, “거기나 잘 가리고 다니지”라고 말하였고, 진정인은 피진정인의 이러한 성적 언동으로 인해 심한 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈다.

2. 피진정인 주장

사건당일 피진정인은 교수회관 내 식당에서 처장단 회의에 참석하고 있었고, 진정인을 비롯한 노동조합원들이 학교 측의 허락도 없이 회의 장소에 들어와 회의 진행을 방해하는 등 불법행위를 하는 도중에 생긴 일이므로 직위를 이용하거나 업무 등과 관련된 것이 아니다.

피진정인은 학생처장으로서 노조원 다수에게 노조 행위의 불법성을 지적하고 그 중단을 촉구하는 말을 하였을 뿐 진정인의 주장과 같은 성적 발언을 한 적이 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 사건 발생 당시 진정인은 한국외국어대학교 직원으로서 노동조합 전임자였고 피진정인은 동 대학 교수로 용인캠퍼스 학생지원처장을 맡고 있었다.

나. 2006. 4. 6.부터 노동조합의 파업이 시작되어 노동조합 측과 학교 측은 상호간에 모욕, 폭행, 상해 등의 죄명으로 고소·고발을 하였다.

다. 2006. 6. 26. 13:30경 진정인을 포함한 노동조합원들은 학생처장단 회의가 열리고 있던 교수회관 내 귀빈식당에 들어가 학교 측 관계자들에게 당일 오전에 발생했던 모교수의 노동조합원 폭행사건에 관해 항의를 하였고, 이때 진정인이 회의에 참석하고 있던 피진정인과 대면하게 되었다.

라. 당시 진정인은 목 부분에 밴드 처리가 되어 있는 라운드 티셔츠를 입고 그 위에 노동조합이 제작한 조끼를 입고 있었다.

마. 피진정인이 진정인이 주장하는 바와 같은 성적언동을 한 것이 사실인지와 관련하여 당시 진정인과 함께 있던 참고인 이일규, 곽용창은 피진정인의 성적언동을 직접 들었다고 진술하고 있으며, 참고인 김기일과 윤병호는 사건 발생 이후 진정인으로부터 그러한 내용을 전해 들었다고 진술하고 있다. 또한 당시 상황을 촬영한 동영상에는 피진정인이 진정인을 가리키며 발언하는 장면이 찍혀 있고, 녹음된 음성내용을 분석한 결과 피진정인이 “가슴이 앞에 사람 보이니까 달아요”, “아니, 보는 게 아니라, 나 같은 늙은 사람들이 거기 신경 쓰고”라고 말한 사실이 발견된다. 위의 여러 사실을 종합하여 보면 사건 당일 진정인이 주장하는 것과 같은 성적 언동이 있었음을 인정할 수 있다.

5. 판단

가. 업무관련성이 있는지 여부

피진정인은 이 사건이 진정인을 비롯한 노동조합원들이 학교 측의 허락도 없이 회의 장소에 들어와 회의 진행을 방해하는 등 불법행위를 하는 도중에 생긴 일이므로 직위를 이용하거나 업무 등과 관련된 것이 아니라고 주장하고 있다. 그러나 피진정인은 사건 발생 당시 업무의 일환으로 회의에 참석하고 있었고 파업 중이던 노동조합원들과 대치하는 상황에서 발생한 일로서 업무관련성이 충분히 인정되며, 진정인의 파업행위가 적법한 행위였는지 여부는 피진정인의 행위에 대한 업무관련성 여부를 판단함에 있어 아무런 영향을 주지 않는다 할 것이다.

나. 피진정인의 언동이 성희롱에 해당되는지 여부

위에서 인정된 피진정인의 언동들이 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했을 지를 살펴보면, 성희롱행위로 인정되는 성적언동을 판단함에 있어서 어떠한 언동 자체만으로 판단할 것이 아니라 그러한 언동을 하기까지의 과정이나 당시상황도 함께 고려하여야 하는 바, 진정인과 피진정인은 같은 대학교의 직원과 교수의 신분이었으며 진정인은 노동조합의 전임자였고 피진정인은 학교의 학생지원처장으로서 학내문제와 관련하여 대립적인 관계에 있었다는 점, 사건 당시

제2장 성희롱

는 노사 간의 대립이 고조되어 진정인과 피진정인은 서로 팽팽하게 대치하고 있던 상황이었다는 점, 여러 명의 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라”고 말한 점 등을 볼 때 당시 피진정인의 언동은 단지 객관적인 사실을 진정인에게 알리기 위한 언동은 아니었음을 알 수 있다. 이러한 피진정인의 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이고, 이는 결국 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

8 08. 12. 29자 07진차1118결정 [병원 장례식장 직원의 도우미에 대한 성희롱]

○○병원 장례식장 직원 2인이 도우미 종사자인 피해자의 신체 부분을 만지고 저급한 표현을 일삼는 등 지속적으로 성희롱을 가하여 피해자가 정신과 치료를 받고 있음에도 불구하고 직원채용과 관리 등의 책임이 있는 팀장은 이 같은 사실을 알고도 병원장에게 즉시 보고하는 등 적절한 조치를 취하지 않았고, 병원장은 추후 보고를 받고서도 실질적인 조사를 하지 않고 가해자 2인에게 도우미를 부르지 않도록 지시하여 피해자 등이 도우미 일을 못하게 되는 결과를 낳았기에 피진정인 병원장에게는 가해자 2인을 징계하고 재발방지 대책을 마련할 것을, 병원장과 팀장, 가해자 2인에게 국가인권위원회에서 주관하는 인권 교육을 수강할 것을 권고하면서, 재단법인 대한변협 법률구조재단에 피해자에 대한 법률구조를 신청한 사례

[결정요지]

- [1] 성희롱 여부 : 피해자는 지속적으로 성희롱을 당하였고 이로 인한 후유증이 상당하여 수차례 정신과 치료를 받을 정도에 이르렀는데, 가해자는 물론이거니와 관리책임을 맡은 팀장은 적절한 보고를 하지 않았고, 추후에 보고를 받은 병원장은 질적인 조사를 하지 않고 오히려 도우미를 부르지 못하게 하여 피해자 등이 도우미 일을 못하게 하였으므로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조와 관련하여 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 위반하였고, 제 14조와 관련하여 사업주의 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무를 위반한 것으로 판단된다.
- [2] 이에 피진정인 병원장에게는 가해자 2인을 징계하고 재발방지 대책을 마련할 것을, 병원장과 팀장, 가해자 2인에게 국가인권위원회에서 주관하는 인권 교육을 수강할 것을 권고하면서, 재단법인 대한변협 법률구조재단에 피해자에 대한 법률구조를 요청하기로 한다.

[참조조문] 「국가인권위원회법」 제2조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조, 제12조, 제13조, 제14조

[진정인] 사단법인 ○○

[피해자] 박○○

[피진정인] 1. 최○○

2. 문○○

3. 김○○

4. 도○○

- 【주 문】**
1. 피진정인 도○○에게 피진정인 최○○, 문○○를 징계할 것과 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.
 2. 피진정인 도○○, 김○○, 최○○, 문○○에게 국가인권위원회에서 주관하는 인권 교육을 수강할 것을 권고한다.
 3. 재단법인 대한변협 법률구조재단에 피해자에 대한 법률구조를 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 피해자는 2005. 5. 13.부터 2007. 11. 초경까지 ○○도 ○○시 소재의 ○○병원 장례식장에서 도우미로 일하였는데, 피진정인 최○○은 처음에는 접견실에 들어와 “커피 한잔 타와.”라고 요구하며 바닥에 앉거나 자리에서 일어날 때 수차례 피해자의 허벅지에 손을 얹었고, 브래지어 끈을 잡아당기는 등 장난을 하였다. 그런데 갈수록 정도가 심해져서 피해자의 가슴을 아래에서 위로 살짝 건드리는 행동을 반복하였고, 자리에 앉아 있는 피해자의 엉덩이 밑에 발을 넣어 건드렸으며, 오래간만에 도우미 일을 하러 가면 피해자의 뒤에서 젓가슴을 만지며 “오래간만에 들어왔지.”라는 언동으로 수치심을 주었다.

나. 피진정인 문○○는 ○○병원 장례식장 근무 중 수차례 피해자의 등 뒤에서 브래지어 끈을 풀려고 하였으며, 피해자 등 도우미들에게 “나 좋다는 여자는 많아도 한번 주는 사람은 한 명도 없네.”, “사귀는 여자는 많았어도 나는 아무 여자나 안 먹었다.”라는 언동으로 수치심을 주었다.

다. 피진정인 김○○과 피진정인 도○○는 각각 관리자와 회사 대표자임에도 성희롱 문제에 대해 적극적으로 개입하지 않았고 피진정인 최○○, 피진정인 문○○에 대해 징계 등의 조치를 취하지 않았으며, 피해자는 이로 인해 도우미 일을 그만두게 되었는바, 이에 대한 관리, 감독상의 책임을 묻고자 한다.

2. 피진정인 주장 및 참고인 의견

가. 피진정인

1) 최○○(○○병원 장례식장 직원)

가) 상주 등이 도우미를 구해달라고 요구하면 본인과 피진정인 문○○가 피해자에게 연결해 주었고, 피해자가 성희롱 문제를 제기한 이후 본인은 피해자 이외에 피해자와 같은 팀인 심○○, 김○○, 최○○에게도 도우미 일을 연결해 주지 않았다.

나) 간혹 도우미들의 어깨나 다리를 주물러 준 사실은 있으나, 피해자의 주장과 같은 성적 언동을 하지 않았다. 정확한 날짜는 기억나지 않으나 본인은 ○○○병원 장례식장 팀장인 피진정인 김○○을 상호불상의 다방에서 만난 적이 있는데, 피진정인 김○○은 피해자가 본인으로부터 성희롱을 당했다고 주장한 사실에 대해 이야기하며 “행동을 조심하고 도우미들과 너무 친하게 지내지 마라.”고 하였다.

2) 문○○(○○병원 장례식장 직원)

가) 2007. 6. 25. 본인은 피진정인 김○○의 요청으로 ○○시 소재의 ‘○○’이라는 찻집에서 피해자, 김○○, 최○○, 심○○를 만났는데, 피진정인 김○○은 본인에게 피해자가 피진정인 최○○으로부터 성희롱을 당했다고 주장한 사실에 대해 이야기하며 이를 해결해 달라고 요구하였고, 이후 본인은 피해자 등을 ○○로 데리고 가서 장어를 사주었다.

나) 2007. 추석 무렵 피해자는 도우미 1인당 소개 시 1만 원을 횡령하였고 명절 때 도우미들로부터 선물 명목으로 돈을 받아 그 중 일부를 횡령하였으며 직원에게 줄 축의금 일부를 받아 횡령한 사실이 있는데, 본인은 이를 알고 난 이후 피해자에게 도우미 일을 연결해 주지 않았으며 피해자가 인권위에 진정한 이후에는 심○○ 등에게도 공동책임을 물어 일을 쉬라고 하였다.

다) 본인은 피해자의 등 뒤에서 브래지어 끈을 푼 사실이 없다. 또한, 도우미들이 본인에게 “왜 혼자 살았느냐.”라고 물어 이를 설명하는 과정에서 “사람 만나기 쉬우냐. 그러다 보니 혼자 산 것이다.”, “○○에서 나 좋아하는 사람은 많았다. 그래도 내가 쉽게 접근하지 않았다.”라고 이야기한 사실은 있으나, 피해자의 주장과 같이 이야기한 것은 아니다.

3) 김○○(○○병원 장례식장 팀장)

제2장 성희롱

가) 본인은 접견실에서 피진정인 최○○, 피진정인 문○○가 도우미들에게 커피 한잔하자고 이야기한 것은 보았으나, 피해자의 가슴, 허벅지 등을 만지는 것을 본 적이 없다.

나) 2007. 6. 25.경 ○○시 소재의 ‘○○’이라는 찻집에서 피해자는 본인에게 피진정인 최○○이 손버릇이 나쁘고 피해자의 몸에 손을 대고 성희롱을 한다고 주장하였고, 처방약을 보여주며 스트레스 때문에 정신병원에 다니고 있다고 하였다. 본인이 “그런 걸 못하게 왜 의사표시를 못 하느냐.”, “왜 나한테 이야기를 하느냐.”라고 하자, 피해자가 “말하면 일을 못하게 할 것 같아 말을 할 수가 없다.”라고 하면서 “최○○에 대해 교육을 해서 그런 일이 일어나지 않도록 해주고, 문제제기를 하지 않을 테니 일만 시켜 달라.”고 하였다.

다) 이후 본인은 피진정인 최○○, 피진정인 문○○에게 도우미들과 커피를 같이 마시거나 불편한 일들을 시키지 않도록 주의를 준 사실이 있는데, 피진정인 최○○과 피진정인 문○○는 “그런 일이 없다.”, “박○○가 엉뚱한 짓을 한다.”라고 하면서 “앞으로 오해받을 일이 없도록 하겠다.”라고 하였다.

라) 2008. 10.경인가 11.경에 피해자가 ○○병원 장례식장 사장인 피진정인 도○○에게 전화하여 면담을 요구하였으나 피진정인 도○○가 바빠서 시간을 못 내자 피해자는 ○○병원 간호부장 김○○을 만난 사실이 있다. 당시 김○○이 피해자에게 “원하는 것이 무엇이나.”라고 하니 같이 온 성명불상의 친구가 “일을 계속 하고 싶다.”라고 이야기하여 김○○이 본인에게 “박○○에게 일을 주라.”고 하였다. 피해자가 다시 일을 할 것인지에 대해 이야기하지 않아 본인이 “집에 가서 생각해 보고 다시 연락을 해 달라.”고 하였으나 피해자는 이후 연락이 없었다. 당일 본인은 피진정인 도○○에게 피해자의 성희롱 주장 건에 대해 보고하였고, 피진정인 도○○가 피진정인 최○○과 피진정인 문○○를 불러 확인하였으나 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 “그런 일이 없었다.”, “황당하다.”라고 하였으며, 피진정인 도○○는 피진정인 최○○, 피진정인 문○○에게 “앞으로 조심하라.”, “외부에서 부르는 사람을 아무나 불러서 문제를 일으키느냐. 앞으로 도우미를 부르지 마라.”고 하였다.

마) 본인과 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 전문적인 강사 등으로부터 성희롱 예방교육을 받은 사실이 없다.

나. 참고인

1) 공○○(○○경찰서 경사)

2007. 6. 25. 14:00경 피해자는 자신의 성희롱 사건을 상담하고자 동료 도우미들과 함께 ○○경찰서를 방문한 사실이 있는데, 피해자는 본인에게 피진정인 최○○으로부터 성추행을 당했다고 진술하였고, 피해자와 동행한 사람들은 피진정인 최○○이 자신들의 뒤에서 어깨를 만지는 등의 행위를 한 것을 고려할 때 개연성이 있다는 등의 발언을 하였다.

2) 조○○(전 ○○병원 장례식장 도우미)

가) 2007. 초 봄경 피해자의 소개로 ○○병원 장례식장에서 약 5일간 도우미로 일한 사실이 있는데, 당시 피진정인 문○○가 접견실에서 본인 등 도우미들에게 “나 좋다는 여자는 많아도 한번 주는 사람은 한 명도 없네.,” “사귀는 여자는 많았어도 나는 아무 여자나 안 먹었다.”라고 말하는 것을 들었으며, 위와 같은 이야기를 듣고 수치심을 느꼈다.

나) 피해자가 도우미 일을 그만둘 즈음에 피해자는 본인에게 진정요지와 같은 사실과 이로 인해 정신병원에 다녀온 사실 등을 울면서 이야기한 바 있다. 또한, 2008. 2. 5.경 피해자는 ○○광역시 ○○동 소재 상호불상 호프집에서 본인과 조○○에게 피진정인 최○○, 피진정인 문○○가 피해자를 성희롱한 사실에 대해 이야기한 바 있다.

3) 심○○(현 ○○병원 장례식장 도우미)

2005. 10. 말경부터 2007. 10. 말경까지 ○○병원 장례식장에 한 달에 3~6번 정도 도우미로 일한 사실이 있고, 본 진정사건이 제기된 이후 2008. 5. 말경까지 쉬었으며, 2008. 6. 초경부터 다시 도우미 일을 하고 있다. ○○병원 장례식장 도우미로 일하던 중 피진정인 최○○이 피해자의 영당을 한번 친 사실을 목격한 바 있다.

4) 최○○(현 ○○병원 장례식장 도우미)

가) 3년 전부터 ○○병원 장례식장에 한 달에 2~3번 정도 도우미로 일한 사실이 있고, 피해자가 성희롱 문제제기를 한 이후 2007. 10.경부터 2008. 5.경까지

제2장 성희롱

도우미 일을 못하다가 2008. 6.경부터 다시 도우미 일을 하고 있다.

나) 피진정인 최○○이 일 끝난 후 본인의 어깨 부분을 한 번 정도 두드리면서 쉬라고 한 사실은 있으나 별다른 느낌은 없었다. 2007. 6. 25.경 피해자가 본인 등에게 성희롱 관련 상담을 하러 가자고 제안하여 피해자, 심○○, 김○○과 함께 ○○경찰서를 방문하여 공○○ 경사를 면담한 사실이 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 각각 2002. 5.경, 2002. 11.경부터 현재 까지 ○○시 소재 ○○병원 장례식장에서 연습 등 장례지도 업무를 수행하고 있고, 피진정인 김○○은 2002. 5.경부터 ○○병원 장례식장 팀장으로서 직원 채용과 관리, 서류정리 등 행정업무를 수행하고 있다. 피해자는 2005. 5. 13.부터 2007. 11. 초경까지 피진정인 최○○, 피진정인 문○○의 소개로 ○○병원 장례식장에서 도우미 팀장으로 일하며 도우미 관리, 장례식장 내 봉사 등의 업무를 수행한 사실이 있다.

나. 2007. 6. 25. 피해자는 사단법인 ○○ 부설 가정폭력상담소를 방문하여 안○○ 소장과 면담한 사실이 있고, 2007. 11. 28. 위 상담소에서 작성한 '성폭력 피해 상담사실 확인서'에 의하면 장례식장 직원이 일을 준다는 빌미로 허벅지를 만지고 젖가슴을 아플 정도로 만지는 등 성희롱을 매달 6~7회 정도 하여 피해자는 이러한 행동을 멈춰 달라고 세 번이나 경고를 하였으나 가해자들은 멈추지 않았고, 이후 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 말끝마다 "앞으로 그런 식으로 하면 일없어."라고 하였으며, 간호부장이 피진정인 김○○을 불러 "왜 이렇게까지 왔느냐. 일을 시켜라."라고 했으나 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 "간호부장과 팀장이 일을 주라고 해도 내가 안주면 그만이다. 일은 내 손에서 주는 거다."라고 하여 피해자는 20일 동안 일을 받지 못했다고 피해자가 상담한 내용이 기재되어 있다.

다. 2008. 2. 4. ○○경찰서 공○○ 경사가 작성한 확인서에 의하면 피해자는 “2007. 6. 25. 14:00경 ○○경찰서 민원실에서 민원인과 동료(성명불상) 3명이 ○○병원 장례식장에서 도우미로 일하던 중 업무 최○○으로부터 업무와 관련(구체적으로 내 말을 듣지 않으면 일을 주지 않겠다는 등)하여 수차례의 성희롱과 성추행(등 뒤에서 가슴을 만지거나 브래지어 끈을 잡아당기고 앉아 있는 자리 밑의 엉덩이 끝에 발을 넣어 들썩거리는 등)을 한 행위에 대하여 동료 3명이 동조를 하였으며, 당한 건과 관련 처벌하는 방법에 대해 민원상담을 한 사실이 있음을 확인합니다.”라고 기재되어 있다.

라. 2008. 2. 5.경 피해자, 조○○, 김○○은 ○○광역시 ○○동 소재 상호불상 호프집에서 만난 사실이 있다. 당시 대화내용이 녹음된 녹취록에 의하면, 피해자가 “그래서 앉았다가 가면. 이렇게 하고 간다고. 자꾸 이런다고.”라고 하자 김○○은 “일어날 때는 이려고 가는 거야.”, “그리고 앉을 때는 아이고. 이러면서 앉고. 근데 그게 엉큼한 게 그러는 게 아니고 언니한테 그러긴 했는데. 사실 냉정하게 따지면 그러면 안 되지.”라고 하였으며, 조○○이 “최씨가 만지고 그랬다는 거”라고 하자 김○○이 “어. 어쨌든 그렇게 하는 거를. 나는 그 아저씨가 이 언니한테 욕심이 있어서 그랬거나 뭐. 응. 저기 해서 그런 거는 아니고. 우리와 같이 있을 때, 꼭 같이 있을 때 그랬어.”라고 하였다.

마. 피해자는 2007. 6. 20.부터 2008. 2. 29.까지 ○○도 ○○시 소재의 ○○정신병원에서 7번의 외래진료를 받은 사실이 있는데, 2008. 2. 1. 발행된 동 병원 소견서에 의하면 병명은 “심한 스트레스에 대한 반응, 특정 불능, 중증 우울증”이라고 기재되어 있고, 소견으로 “환자는 직장에서 오래 성추행을 당한 이후 두통, 소화불량, 우울감을 느껴 본원에서 초진 받았고, 이후 외래진료 받았으며 현재도 두통, 가슴에서 화, 열이 치밀고 답답한 증상, 소화불량, 우울감 등을 호소하고 있으며, 향후 6개월 이상 정신과적 치료를 요합니다.”라고 기재되어 있다. 또한, 피해자는 2008. 10. 17.부터 같은 달 31.까지 ○○도 ○○시 소재의 ○○병원에 입원한 사실이 있는데, 2008. 10. 24. 발행된 소견서에 의하면 병명은 “두통, 오심”이라고 기재되어 있고, 소견으로는 “상기 증상으로 본원에서 입원치료 중인 분으로, 향후 7일 정도의 안정가료가 필요한 상태로 사료됩니다.”라고 기재되어 있다.

5. 판단

가. 성희롱에 대한 판단 기준

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱 행위를 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다. 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지는 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지 일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지에 근거하여 결정하여야 한다.

나. 업무 등 관련성 여부

피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 피해자 등 도우미들의 업무 알선 과정에서 상당한 영향력을 행사하는 지위에 있고, 본 진정은 피진정인 최○○, 피진정인 문○○가 장례식장 업무를 수행하는 과정에서 발생한 것인바, 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 업무관련성이 있다고 판단된다.

다. 성적 언동 및 성적 굴욕감 여부

1) 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 피해자에 대한 성적 언동을 부인하나, 심○○는 피진정인 최○○이 피해자의 엉덩이를 친 사실이 있다고 진술하였고, 조○○은 피진정인 최○○과 피진정인 문○○의 진정요지와 같은 성적 언동을 피해자에게서 듣거나 직접 목격했다고 진술하였으며, 사단법인 ○○ 부설 가정폭력 상담소의 성폭력 피해 상담사실 확인서, ○○경찰서 공○○ 경사가 작성한 확인서, ○○정신병원 등의 소견서 등에 의하면 피해자가 성희롱 피해를 지속적으로 호소한 것이 확인되는바, 피진정인 최○○, 피진정인 문○○는 피해자에 대해 진정사실과 같은 성적 언동을 한 것으로 판단된다.

2) 여성에게 허벅지, 가슴, 엉덩이 등은 신체의 민감한 부분으로 원치 않는 접촉은 육체적 성희롱에 해당하고, 브래지어 같은 여성의 속옷 부위를 만질 경우에는 신체 일부를 접촉하는 것 이상으로 성적 수치심을 느끼기에 충분하다. 또한

“나 좋다는 여자는 많아도 주는 사람은 한 명도 없네.”, “사귀는 여자는 많았어도 나는 아무 여자나 안 먹었다.”라는 표현은 여성을 성적 욕망의 대상으로 삼는 저급한 표현으로 본인의 의사와 무관하게 이러한 이야기를 듣게 되는 것은 사회통념이나 합리적인 여성의 기준에 비추어 볼 때 성적 인 수치심을 느끼기에 충분한 것으로 언어적 성희롱에 해당한다. 피해자는 지속적으로 성희롱을 당하였고 이로 인한 후유증이 상당하여 수차례 정신과 치료를 받을 정도에 이르렀는데, 피진정인 최○○, 피진정인 문○○의 성적 언동은 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

라. 가해자에 대한 조치 및 피해자에 대한 불이익 조치 여부

피해자는 피진정인 김○○에게 정신병원 처방약을 보이며 성추행 후유증을 호소했으나 피진정인 김○○은 피진정인 도○○에게 즉시 보고하는 등 적절한 조치를 취하지 않았고, 피진정인 도○○는 피진정인 김○○으로부터 추후 보고를 받고서도 피진정인 최○○, 피진정인 문○○의 진술만을 믿고 참고인 면담 등 실질적인 조사를 하지 않았으며, 오히려 피진정인 최○○, 피진정인 문○○에게 도우미를 부르지 말라고 하여 피해자 등이 성희롱 피해 발생을 주장함으로 인해 도우미 일을 못하게 되는 결과를 낳았는데, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조와 관련하여 사업주의 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무를 위반한 것으로 판단된다.

마. 성희롱 예방조치 준수 여부

피진정인 도○○는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하도록 예방교육을 하든지 직장 내 성희롱에 관한 법령 등의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포해야 하는데 피진정인 김○○의 진술과 같이 성희롱 예방조치를 하지 않았고, 결과적으로 피진정인 최○○, 피진정인 문○○가 피해자를 성희롱하여 피해자 등에게 피해를 주었는데 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조와 관련하여 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 의무를 위반한 것으로 판단된다.

바. 법률구조의 필요성 여부

제2장 성희롱

성희롱 발생 이후 피해자의 후유증이 심각하여 약 1년이 지난 지금까지도 병원 치료를 받는 등 피해 사실이 상당하고, 성희롱 피해 발생을 주장하였다는 이유로 도우미 일을 못하는 등 손해가 발생하였다고 인정되므로 피해구제를 위해 재단법인 대한변협 법률구조재단에 법률구조를 요청하기로 한다.

6. 결론

따라서 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제45조 제2항, 제47조에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 29.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1.~4. 생략

5. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

6.~7. 생략

2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제12조 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조 ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제3조 (직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령

2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시의 처리 절차와 조치 기준

제2장 성희롱

3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
 - ③ 생략
 - ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
 - ⑤ 생략

9 08. 9. 22자 08진차480결정 [여사장의 남직원 성희롱]

피진정인의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단되므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것과 진정인에 대하여 손해배상금 300만원을 지급할 것을 권고한 사례

【결정 요지】

[1] 기혼인 여성 고용주가 입사한지 얼마 되지 않은 미혼인 남성 부하직원에게 본인이 거부의사를 밝혔음에도 다른 사람들 앞에서 팔짱을 끼거나 사랑한다고 하고, 사용자가 직원에게 시도 때도 없이 전화를 하거나 문자 또는 음성메시지를 보내 자신의 이성으로서의 감정을 노골적으로 표현하면서 이를 심리적으로 압박한 점은 합리적인 인간이라면 성적 모욕감을 넘어선 정신적 고통과 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이다. 피진정인의 이러한 행위는 결과적으로 진정인으로 하여금 비자발적으로 고용관계에서 이탈하게 하고 직장에서 배제되는 경제적 피해를 주었다. 종합해 볼 때, 피진정인의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다.

【진 정 인】 000

【피진정인】 김00

- 【주 문】
1. 진정요지 가항 부분은 각하한다.
 2. 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별 인권교육을 받을 것과 진정인에 대하여 손해배상금 300만원을 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 2008. 1. 14.부터 같은 해 5. 13.까지 병원경영컨설팅회사인 닥터클리닉에서 근무하였는데, 동 회사의 사장인 피진정인은 아래와 같은 성희롱 행위를 하였고, 이로 인해 진정인은 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼고 직장을 그만두게 되었다.

제2장 성희롱

가. 피진정인은 2008. 1. 20. 새벽 2시 또는 3시 경 술에 취한 피진정인을 숙소에 데려다 준 진정인이 밖으로 나가지 못하게 방문을 잠그고 중요하게 할 이야기가 있다면서 진정인을 의자에 앉히더니 진정인에게 다가와 안고 키스하려고 얼굴을 들이대어 진정인의 안경에 립스틱 자국을 남겼다.

나. 피진정인은 2008. 2.부터 같은 해 3.경 사무실이나 차 안에서 직원이 보는 데도 10여 차례 진정인의 팔짱을 끼으며 그럴 때마다 진정인이 거부의를 분명히 했음에도 불구하고 그러한 행위를 계속하였다.

다. 피진정인은 2008. 3. 초경과 같은 해 3. 26. 진정인과 선후배와의 술자리에 쫓아와 울면서 진정인을 사랑한다고 하였다.

라. 피진정인은 진정인이 근무하는 동안 거의 매일 휴대전화로 문자를 보내거나 전화를 하여 진정인을 사랑한다면서 왜 자신의 마음을 받아주지 않느냐고 하고 진정인의 집 앞까지 와서 만나자고 하였다.

2. 피진정인 주장

가. 진정인이 주장하는 성적 행위나 발언을 한 적이 없다.

나. 진정인의 주장과 같은 휴대전화 문자메시지를 보낸 것은 사실이나 그 내용들은 업무에 관한 이야기를 하기 위해서 또는 진정인에게 여자로서 좋은 감정을 갖고 있었기 때문이지 진정인을 괴롭히려는 것이 아니다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 진정인은 2008. 1. 14.부터 같은 해 5. 13.까지 닥터클릭에서 기획팀 과장으로 근무하였고, 당시 동 회사의 직원은 진정인을 제외하고는 아르바이트생들이거나 1~2명뿐이었다. 피진정인은 동 회사의 사장으로 진정인의 고용주였다.

나. 피진정인은 진정인이 근무하는 동안 휴대전화 문자메시지만 130통 넘게 보냈는데, 그 주요 내용을 요약하면 피진정인이 진정인에게 ‘제가 실수한 부분 흰 눈 속에 덮어주시고 편견 없는 마음으로 오판(진정인)과 일했으면...저도 신이 아니라 어리석고 우매한 인간인지라 하찮은 술에 정신을 잃고 말았네요,’ ‘왜 화나신지 알 것 같아요. 미안합니다.’, ‘꼭 사랑하는 사람 찾으세요. 그때만 제가 보내드릴 겁니다.’, ‘우리 다음 세상이 있다면 그때 꼭 연인으로 만나요.’, ‘제가 실수를 많이 했습니다. 취중에 한 일이나 변명은 아니지만 너그러이 이해하세요. 그럴 수밖에 없는 제 마음 이해해주세요. 제 마음 저도 잡을 수 없어 더 힘든데 더 힘들게 하지 마세요. 제발. 제 마음은 한결 같으나 그걸 믿지 못하는 현실이 안타깝군요. 술에 취하고 싶은 저를 이해해 주세요. 저도 취하지 않도록 할게요. 저를 싫어하는 이유 잘 알고 있습니다. 그동안 저 혼자의 마음뿐이었던 걸...이제 압니다. 화 푸세요. 체념하고 단념하도록 노력하겠습니다.’, ‘제가 응암동으로 가면 나오실 건가요? 제가 큰 실수했으니 사과해야죠. 잠깐이면 됩니다. 취중이었지만 진심이었고 그 마음 지금도 같습니다. 취중이라 진실이 아닌 건 아닙니다. 많이 울어서 오판(진정인) 창피하게 만들어서 미안합니다. 자격 없는 나의 사랑이 불쾌했다면 받아줄 수 없다면 접도록 하겠습니다. 취중에 밖에 말할 수밖에 없는 나의 상황을 이해하기보다 증오와 분노로 가득 찬 마음 잊을게. 조금씩 정리하고 추스릴 테니 너무 불쾌해 마세요.’, ‘사랑하면 안되나요. 머리와 마음이 다른데 어떡해요.’, ‘도대체 뭐가 뻔뻔하고 파렴치하다는 건지 도저히 못 알아들었네. 비겁하게 피하지 말고 말해봐.’, ‘계속 대화 거부하면 퇴사의사가 있는 것으로 알겠습니다. 전화 계속 안받으면 사장명령불복종으로 해고하겠습니다.’, ‘내 평생 나를 이리도 싫어하는 사람 더 이상 잡지 않아.’, ‘설 연휴 때 처음으로 떨어져 있는 기간이 너무 길게 느껴졌는데... 제 번호 스팸등록 해 두세요. 혹시 술기운에 할 수도 있으니 꼭 수신거부 해두세요.’, ‘응암동에 와 있어요. 잠깐만 얘기해요.’, ‘제 곁에 있어 주세요.’, ‘같이 일해요. 이렇게 가버리면 저는 어떡하나요.’, ‘오판(진정인) 제발 제자리로 돌아오세요. 기다릴게요. 그만두지 마세요.’라는 것이었다.

다. 피진정인은 2008. 4. 16. 진정인의 휴대전화에 남긴 음성메시지에도 ‘왜 내 마음을 못 받아 주는 거예요. 너무 보고 싶고 얘기하고 싶어요.’, ‘그렇게 시간이 흘러도 풀리지 않는데 제가 그렇게 잘못된 게 많아요? 전 기억이 안나요.’, ‘윤식씨(진정인) 제가 싫은 건 상관없는데, 어떻게 해야 풀릴까요? 제가 죽을까요? 죽

제2장 성희롱

으라고 하면 제가 자살할게요.'라고 말하였다.

라. 진정인은 2008. 3. 15. 피정인과 이 사건에 관하여 나는 대화를 녹음하여 우리 위원회에 제출하였는데, 그 주요내용을 요약하면 진정인이 피진정인에게 출장 사건 이후 문자나 음성메시지를 남기거나 아르바이트생들 앞에서 싫다는데도 불구하고 팔짱을 끼으며 진정인의 후배 앞에서 울면서 사랑한다고 한 이유를 묻자 피진정인은 '오과장(진정인)을 좋아했던 건 사실이다. 실수를 많이 했다.'라고 답변하였다. 또한 2008. 5. 9. 대화 내용에서는 진정인이 피진정인에게 '나는 너무 불쾌해요. 남편과 자식이 있는 사람이... 부하직원 뽑아놓고 그렇게 싫다는데도 불구하고 불쾌하게 계속 제가 아는 사람들 앞에서도... 벌써 세 번째예요. 그때 천안에서 나를 덮치려고 했을 때 그때 이후에 내가 분명 싫다고 얘기했으면 더 이상은 그런 행동은 하지 말아야 되는 거고 또 다시 내 아는 사람들 앞에서 그게 창환이, 은화가 됐든 아니면 윤재나 그런 사람들 앞에서도 내가 분명히 앞으로 그런 행동하지마라, 난 그런 식으로 하면 일 못하니까 앞으로 하지 말라고 했는데도 불구하고 계속...'이라고 하자 피진정인은 '술에 취해서 실수한 것이다.', '장난이었다.', '안 만나줘서 그랬다.'라고 말하였고, 진정인이 '똑같은 실수가 계속 반복이 되고 전에도 분명히 앞으로 안 그런다고 했지만 또 새벽 세시까지...'라고 말하자 피진정인이 '두 번이잖아요. 그때 천안하고 윤철씨 회식 때하고... 그 이후에 제가 그런 적 있어요? 두 번이잖아요.'라고 하였다.

마. 진정인은 2008. 3. 14. 우리 위원회에 출장지에서 키스하려 한 피진정인의 행위에 관하여 진정하였다가 피진정인으로부터 사과를 받았으며 같은 달 24. 취하한 사실이 있다. 그러나 진정인은 피진정인의 행위가 계속 되고 있다면서 같은 해 4. 29. 우리 위원회에 다시 진정을 하였고 같은 해 7. 임금체불에 관해서는 서울지방노동청에, 출장지에서의 성추행에 관하여는 영등포경찰서에 고소를 하였다.

바. 진정인의 주장에 대해 피진정인은 대부분 부인하고 있으나 진정인과의 대화나 휴대전화 문자와 음성메시지를 살펴보면 피진정인이 문제제기를 하는 진정인에게 출장 시 후배 앞에서 했던 언동을 인정하는 발언이 있고 직원들 앞에서 팔짱을 낀 이유에 대해서는 장난이었다는 등의 발언을 한 점, 진정인이 피진정인에게 피진정인의 언동으로 인해 불쾌하고 스트레스를 받는다면 그러지 말라고 여

러 번 요구하였다는 점, 피진정인이 진정인에게 수차례 '실수했다, 용서해 달라, 다시는 그러지 않겠다.'라고 한 점, 아르바이트생으로 일하였던 참고인 박창환은 피진정인이 진정인에게 팔짱을 끼는 모습을 보았다고 하고 진정인의 후배인 참고인 김윤재는 피진정인으로부터 진정인을 좋아하는데 자신의 마음을 받아주지 않는다는 이야기를 들었다고 진술하고 있는 점, 동료직원이었던 참고인 최윤철은 피진정인이 진정인에게 호감을 갖고 접근을 하였으나 진정인이 이를 피하는 것 같았다고 하고 진정인으로부터 피진정인이 자신을 덮치려 하였다는 말을 들었다고 진술하고 있는 점, 위 참고인들 모두 진정인이 피진정인에게 그러지 말라고 하면서 피진정인의 언동에 불쾌해하고 스트레스를 받은 하였고 진술하고 있는 점 등 여러 정황에 비추어 볼 때 진정요지와 같은 피진정인의 언동이 있었던 것으로 인정된다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제5호는 성희롱 행위를 '공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'으로 정의하고 있다. 여기서 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 인간의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 기준으로 해야 한다.

우선, 진정요지 다항과 관련하여 김윤재와의 만남이 업무 연관성이 있는지를 살펴보면, 진정인은 피진정인의 끈질긴 요구로 어쩔 수 없이 데려간 것이라고 하고 피진정인은 진정인 스스로 자신을 선후배에게 소개시켜 주겠다고 하여 만났다고 하는 등 진술이 엇갈린다. 그러나 만남이 있었던 2008. 3. 당시 피진정인이 진정인에게 보낸 문자메시지의 내용이나 당시 상황을 목격한 참고인들의 진술에 따르면 김윤재를 만났을 때 진정인이 피진정인의 언동으로 인해 괴로워하였고 피진정인과의 공식적이거나 비공식적인 만남을 피하는 상황이었다는 점, 진정인이 피진정인의 출장지에서의 성적 언동을 도저히 참지 못하고 우리 위원회에 첫 번째 진정을 제기한 때가 같은 해 3. 14.로 김윤재와의 만남 전후였다는 점, 양 당사자가 김윤재를 만나기 전 회식을 하거나 업무상 만남의 자리를 갖고 있었다는 점 등을 종합하여 살펴보면, 직원이 진정인 혼자 있거나 1~2명 정도 있는 상황에서

제2장 성희롱

회식 후 이어진 술자리가 업무와 무관한 사적인 만남의 자리라고 보기 어렵고 피진정인이 사장이라는 직위를 이용하여 행한 요청을 직원이 거절하기는 어려웠을 것으로 보이는데, 김윤재와의 만남도 업무 연관성이 있다고 판단된다.

그리고 위의 인정사실에서 본 바와 같은 피진정인의 언동들이 진정인을 비롯한 합리적 인간의 관점에서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위였는지를 살펴보면, 기혼인 여성 고용주가 입사한지 얼마 되지 않은 미혼인 남성 부하 직원에게 본인이 거부사를 밝혔음에도 다른 사람들 앞에서 팔짱을 끼거나 사랑한다고 하는 등의 언동을 한 것은 보통의 남성이라면 충분히 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언동이라 할 것이다. 또한 피진정인과 진정인이 사용자와 직원의 관계임에도 불구하고 진정인에게 시도 때도 없이 전화를 하거나 문자 또는 음성메시지를 보내 자신의 이성으로서의 감정을 노골적으로 표현하면서 이를 심리적으로 압박한 점 역시 합리적인 인간이라면 성적 모욕감을 넘어선 정신적 고통과 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다 할 것이다. 피진정인의 이러한 행위는 결과적으로 진정인으로 하여금 비자발적으로 고용관계에서 이탈하게 하고 직장에서 배제되는 경제적 피해를 주었다.

위와 같은 내용들을 종합할 때, 피진정인의 언동은 진정인에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하기에 충분한 행위로서 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호가 규정하고 있는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다. 진정요지 가항은 현재 수사기관의 수사가 진행 중인바, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 성희롱 행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 9. 22.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

10 2008. 9. 22자 08진차208결정 [성희롱]

피진정인 ‘○○○광고’ 사장은 진정인에게 사무실에서 또는 퇴근 후 전화 등을 통해 웹하드에 게시된 음란동영상에 나오는 여성을 진정인이라고 발언하는 등 언어적 성희롱을 통해 진정인에게 심각한 성적 굴욕감을 느끼도록 하였고 결국 퇴사에 이르게 하였으므로 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것과 손해배상금 200만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한 사례

[결정 요지]

- [1] 피진정인이 행한 언동의 전체 내용을 밝혀내기는 어렵다 하더라도 참고인의 진술, 일기장의 기록 내용, 피진정인이 보낸 문자메시지의 내용, 진정인이 처해 있었던 상황 및 피진정인과 진정인의 관계 등을 종합적으로 고려할 때, 일부 언동은 사실로 인정되며 반복된 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 참고 넘길 한도를 넘어 성적인 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었다.
- [2] 성희롱 여부에 대한 판단은 언동을 한 자의 의도가 아니라 그 언동의 결과로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지에 따라야 할 것이다. 합리적 여성의 관점에서 볼 때 자신의 의사와 무관하게 음란성 동영상을 볼 수밖에 없었고, 자신이 그 동영상에 나오는 여성이라는 발언을 상사로부터 직접 들었으며, 동영상이 업체 웹하드에 게시되어 거래처 관계자 등 제3자에게도 노출되었던 상황은 심대한 성적 굴욕감과 혐오감을 유발하고 더 이상 직장생활을 계속하기 어려운 정도의 모욕적인 근무 환경이 조성되었다고 보기에 충분하다. 진정인은 피진정인의 언동을 곧바로 가족 및 친구들에게 알렸고, 피진정인에게 법적 대응을 언급하며 강하게 항의하는 의사표현을 한 직후 직장을 그만 두었다.
- [3] 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호에 의한 성희롱에 해당하므로 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것과 손해배상금 200만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한다.

[참조조문] 「국가인권위원회법」 제2조 5.

[진 정 인] 최○○

[피진정인] 이○○

[주 문] 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것과 손해배상금 200만원을 진정인에게 지급할 것을 권고한다.

[이 유]

제2장 성희롱

1. 진정요지

진정인은 광고인쇄업체인 '아디엘광고'에서 2008. 1. 4.부터 같은 해 3. 14.까지 근무하였는데, 사장인 피진정인으로부터 아래와 같은 성희롱을 당한 후 퇴사하게 되었다.

가. 피진정인은 사무실에서 일상적으로 진정인에게 “어깨 좀 주물러 봐라.”, “뽀뽀해 줘.” 등의 발언을 하였고, 근무시간 이후에도 수시로 업무와 무관한 내용의 전화를 하거나 문자메시지를 보내곤 하였다.

나. 2008. 3. 7. 피진정인이 업무용 웹하드에 음란성 동영상 올리고 이를 진정인에게 확인하게 한 후 동영상에 나오는 여성이 진정인과 동일인이라고 주장하여 심한 성적 굴욕감을 느끼게 하였다.

다. 동영상과 관련한 언동에 대해 피진정인은 진정인의 가족에게 사과를 하였다고 하나 이는 피진정인의 일방적인 행위였을 뿐 가족이 사과를 받아들인 바 없으며, 정작 본인에게는 사과를 하지 않아 오히려 더 수치스러웠다.

2. 피진정인 주장 및 참고인 의견

가. 피진정인 주장

본인은 외근으로 인해 진정인과 함께 있는 시간이 많지 않았고 사무실에 다른 남자직원이 같이 근무하며 손님도 자주 드나들었기 때문에 은밀한 성희롱은 이루어질 수 없었다. 웹하드에 게시된 동영상은 본인이 게시하지 않았고, 동영상을 확인하고 보니 거기에 나오는 인물이 진정인이 틀림없어 놀랐으며, 진정인의 잘못된 처신에 대해 뒷사람으로서 훈계한 것이다. 그럼에도 진정인이 가족을 동원하여 고소하겠다고 협박하는 상황이 창피하여 어쩔 수 없이 사과는 하였으나 진정인 가족이 이를 받아들이지 않고 돈을 요구하였다.

나. 참고인

1) 박OO

본인은 진정인의 친구인데 진정인으로부터 피진정인의 언동에 대한 얘기를 들었으며, 그 내용은 정확히 기억하기 어려우나 짐짓은 농담 수준 이상이었다.

2008. 2월경 일자불상 저녁에 진정인과 만났을 때에도 피진정인이 진정인에게 “어디 있느냐?”, “나도 가도 되냐?”는 문자메시지를 보낸 것을 직접 보았다. 특히 피진정인이 성인 동영상을 진정인에게 보라고 하면서 이를 즐기는 듯 했다고 하여 진정인이 많은 충격을 받았다. 진정인에게 직장을 그만 두라고 충고했으나 진정인은 경제적 문제로 직장을 계속 다녀야 한다며 고민하였다.

2) 서OO

본인은 진정인의 친구인데, 피진정인이 회사 웹하드에 있는 성인 동영상을 진정인에게 보게 한 뒤 진정인과 다투었다고 주장했으며, 진정인에게 “어깨 좀 주물러라.”라고 했다는 얘기를 진정인으로부터 들었다. 일자불상 밤 중에 피진정인이 “외롭다.”는 내용의 문자를 진정인에게 보낸 것을 본인이 직접 본 적이 있다. 피진정인이 진정인의 집도 알고 있었기 때문에 진정인은 밤에 피진정인이 찾아올까 봐 걱정을 하였고, 직장을 계속 다녀야 할지 고민을 하여 본인이 진정인에게 다른 직장 많으니 그만두라고 조언하였다.

3. 관련법령

「국가인권위원회법」 제2조

5. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

4. 인정사실

가. 진정인은 피진정인이 운영하는 광주광역시 소재 광고인쇄업체인 ‘아디엘광고’에서 2008. 1. 4.부터 근무하였으며, 당 업체에는 피진정인과 진정인 외에 남자 직원 1명 등 총 3명이 근무하였다.

나. 피진정인은 부인하고 있으나 참고인 박효정, 서유진은 진정인이 사무실에서 피진정인으로부터 “어깨 좀 주물러 봐라.”는 등의 언행을 자주 듣고 괴로워했음을 진술하고 있고, 진정인은 2008. 3. 6. ~ 같은 달 14. 자신의 ‘싸이월드 미니홈피’ 일기장에 피진정인의 언동을 5건 기록한 사실이 있다.

제2장 성희롱

다. 피진정인은 2008. 2. 27. 밤 퇴근한 진정인에게 술자리를 제안하는 내용의 문자메시지를 보냈고, 참고인 박효정, 서유진도 일자불상 밤에 피진정인이 진정인에게 보낸 문자메시지를 직접 본 적이 있다고 진술하였다.

라. 2008. 3. 7. 업체에서 업무용으로 사용하는 웹하드 게시판에 음란성 동영상이 게시되었고, 피진정인은 전화를 통해 진정인으로 하여금 이를 확인해 보도록 하였으며, 동영상에 나오는 여성을 진정인과 대조하면서 “많이 닮았다.”, “네가 맞지 않느냐.”라고 주장하였다. 진정인은 이와 같은 사실을 가족과 친구들에게 알렸고, 피진정인에게 “검찰에 고소하겠다.”며 강하게 항의하였으며, 이에 같은 달 11. 밤 피진정인이 진정인의 부친과 숙부 등 가족을 직접 찾아가 사과하였으나 진정인의 가족은 이를 수용하지 않았다.

마. 진정인은 같은 달 14. 직장을 퇴사하였다.

5. 판단

가. 업무 관련성 여부

피진정인과 진정인은 사장과 직원으로 업무상 상하관계에 있었고, 같은 사무실에서 서로 대면하면서 근무하였으며, 문제가 된 동영상은 업체의 업무용 웹하드에 게시되었던 점에 비추어 피진정인의 언동은 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에서 정한 업무 관련성이 인정된다.

나. 성적 언동의 존재 및 성적 굴욕감의 발생 여부

1) 진정요지 가.항과 관련하여

피진정인이 일상적으로 진정인에게 성희롱적 발언을 하였다는 주장에 대해서는 진정인과 피진정인 사이에 진술이 상반되고, 이를 직접 목격한 사람은 없다. 하지만 참고인 박효정과 서유진은 피진정인이 진정인에게 농담으로 받아들이기 어려운 수준의 성적 언동을 자주 하였음을 진정인으로부터 전해 들었고 그러한 직장이라면 차라리 그만두라는 얘기를 본인들이 해주었다고 적극적으로 진술하고 있다. 진정인도 본인이 피진정인으로부터 들은 성적 언동을 일부나마 자신의 ‘싸이월드 미니홈페이지’ 일기장에 기록한 사실 등을 살펴볼 때 진정인의 진술이 일관되

고 구체적이어서 사실이 아닌 내용을 일부러 적시하거나 과장하였다고 보기 어렵다.

비록 피진정인이 행한 언동의 전체 내용을 밝혀내기는 어렵다 하더라도 참고인의 진술, 일기장의 기록 내용, 피진정인이 보낸 문자메시지의 내용, 진정인이 처해 있었던 상황 및 피진정인과 진정인의 관계 등을 종합적으로 고려할 때, 진정인의 일기장에 구체적으로 나타나는 “어깨 좀 주물러 봐라.”, “뽀뽀나 해줘.” 등의 언동은 사실로 인정되며 반복된 피진정인의 언동으로 인하여 진정인이 참고인 넘길 한도를 넘어 성적인 굴욕감과 혐오감을 느끼게 되었으므로 「국가인권위원회법」 제2조 제4조 및 제5호에서 규정하는 성희롱에 해당한다고 할 것이다.

2) 진정요지 나.항과 관련하여

피진정인이 웹하드에 음란성 동영상을 직접 게시하였는지 여부는 확인하기 어려우나, 이미 게시된 동영상을 진정인에게 확인해 보라고 전화를 통해 이야기하였고, 동영상에 나오는 인물을 진정인과 비교하면서 동일시하는 발언을 한 사실은 피진정인이 부인하지 않으며 참고인 박효정과 서유진의 진술에도 공통적으로 나타나고 있으므로 피진정인의 성적 언동이 존재했음을 인정할 수 있다.

피진정인은 뒷사람으로서 진정인이 잘못했음을 지적하고 훈계하려 했을 뿐 다른 의도는 없었다고 주장하나 성희롱 여부에 대한 판단은 언동을 한 자의 의도가 아니라 그 언동의 결과로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지에 따라야 할 것이다. 합리적 여성의 관점에서 볼 때 자신의 의사와 무관하게 음란성 동영상을 볼 수밖에 없었고, 자신이 그 동영상에 나오는 여성이라는 발언을 상사로부터 직접 들었으며, 동영상이 업체 웹하드에 게시되어 거래처 관계자 등 제3자에게도 노출되었던 상황은 심대한 성적 굴욕감과 혐오감을 유발하고 더 이상 직장생활을 계속하기 어려울 정도의 모욕적인 근무 환경이 조성되었다고 보기에 충분하다.

진정인은 피진정인의 언동을 곧바로 가족 및 친구들에게 알렸고, 피진정인에게 법적 대응을 언급하며 강하게 항의하는 의사표현을 한 직후 직장을 그만 둔 일련의 정황에서도 진정인이 느낀 성적 굴욕감이 상당히 컸음을 알 수 있다. 그와 같이 성적으로 민감한 사안에 대하여 피진정인은 단지 자신의 주관적인 판단만을 가지고 사실 여부를 단정 지은 채 진정인을 훈계하려 하였다고 하나 이는 사안의 심각성을 전혀 인지하지 못하는 발언이며, 이전부터 피진정인의 언동에 성적 굴

제2장 성희롱

욕감을 느껴온 진정인이 이를 훈계로 받아들였으리라고 볼 여지도 없다.

또한 피진정인은 진정인 측에 사과를 하였다고 하지만 진정인 본인에게는 직접 사과하지 않았고 피진정인도 자신이 잘못된 것은 없다는 입장이어서 사과에 진정성이 없으므로 진정인이 느낀 성적 굴욕감과 혐오감을 완화하기 보다는 오히려 더 악화시켰을 것으로 보인다. 따라서 피진정인의 위와 같은 언동도 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 및 제5호에 의한 성희롱에 해당한다고 보아야 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 9. 22.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

11 2008. 8. 25자 07진차463결정 [성희롱]

피진정인 ○○○이 2005. 6. 경 진정인의 어깨와 머리 등을 만지고 엉덩이를 친 행위는 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱에 해당하고 주식회사 ○○전기 대표이사에게 직장내 성희롱이 발생하지 않도록 직원대상 교육 및 예방을 철저히 할 것과 성희롱 사건 발생시 철저한 조사와 피해자 보호조치 등이 신속하고 효과적으로 이루어지도록 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고

【결정요지】

- [1] 피진정인 ○○○이 사무실 등에서 진정인의 허리, 머리, 옆구리 등을 만지고 진정인의 엉덩이를 친 것은 사실로 인정됨
- [2] 진정인이 피진정인 ○○○의 성적 언동으로 인해 정신적 신체적 피해를 입게 된 점, 진정인이 2005. 6. 피진정인 ○○○의 성적 언동을 고지하였음에도 철저한 조사 및 피해자 보호 조치, 직장 문화 개선 등 재발방지 대책을 수립하지 않은 점, 오히려 진정인이 7개월간 대기 발령 상태에 있었던 점 등은 피진정인 ○○전기가 직원들에게 성희롱 없는 안전한 고용환경을 제공해야 할 보호 의무를 다하지 못하였고, 성희롱 발생 후에도 신속하고 적절한 조치를 취하지 않음으로써 결과적으로 진정인의 피해를 가중시킨 것이라 할 것임

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 1. ○○○

2. 주식회사 ○○전기 대표이사

【주 문】 주식회사 ○○전기 대표이사에게 직장내 성희롱이 발생하지 않도록 직원대상 교육 및 예방을 철저히 할 것과 성희롱 사건 발생시 철저한 조사와 피해자 보호조치 등이 신속하고 효과적으로 이루어지도록 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인 ○○○은 진정인의 부서장으로 근무하던 2004.과 2005. 당시 수시로 진정인의 등과 옆구리를 만졌으며 2005. 6. 헝가리 출장시에는 진정인의 엉덩이를

제2장 성희롱

치며 “상무님 잘 모시라.”고 말하는 등의 성적 언동으로 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

참다못한 진정인은 2005. 6. 17. 위와 같은 피진정인 ○○○의 성희롱 사실을 회사에 알렸는데 회사는 이에 대한 철저한 조사나 피진정인 ○○○에 대한 징계 등 합당한 조치를 취하지 않았고 다른 사업장으로서의 배치를 요구하는 진정인을 7개월 동안 대기발령 시켰으며 2006. 1. 배치된 아이알(IR, Investor's Relationship) 부서에서는 진정인에게 적절한 업무를 부여하지 않고 소외시킴으로써 결과적으로 1년 9개월 동안 방치하였다. 이 때문에 진정인은 고과점수를 낮게 받는 등 인사상 불이익을 받게 되었다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) ○○○

진정인에게 성적 언동을 한 사실이 전혀 없으며, 2005. 6. 중하순경 영업지원팀 인사부장 ○○○로부터 진정인이 주장하는 성희롱에 대해 조사를 받았고 당시에도 그러한 사실이 없음을 피력하였다.

2) ○○전기 대표이사

2005. 6. 경 진정인이 회사측에 피진정인 ○○○으로부터 성희롱을 당했음을 알려와 그에 대해 조사하게 되었는데 피진정인 ○○○이 이를 부인하고 진정인의 주장 외에 달리 성희롱 사실을 인정할 만한 증거가 없어 진정인의 주장을 사실로 인정하기 어려웠으며 피진정인 ○○○이 2005. 6. 30. 회사를 퇴직하여 더 이상 조사를 진행할 수 없었다.

진정인이 성희롱 사건에 대한 조사나 피진정인 ○○○에 대한 처벌이 아닌 영업본부 외 다른 부서로의 배치를 요구하여 재배치할 부서와의 협의에 상당한 시간이 소요되었으며 이러한 과정은 진정인에게 고지되었고 진정인도 이를 양해하였다.

2006. 1. 진정인을 아이알 부서에 배치하였으며 진정인에게는 외부투자자 미팅, 주주총회 의결권 확보 등 경력 및 역량에 맞는 업무가 부여되었는데 진정인의 불성실한 태도 및 지시 불이행 등으로 인해 부서장이 진정인에 대한 배치전환을 요청하게 된 것이다.

따라서 성희롱에 대한 조치가 미흡하였고 이후에도 여러모로 인사상불이익을 받았다는 진정인의 주장은 이유 없으며 사실이 아니다.

3. 인정사실

당사자들의 진술 및 당사자들이 제출한 자료, 참고인들의 진술을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 1998. 2. 15. ○○그룹 대졸 38기 신입사원으로 채용되어 현재까지 ○○전기에 재직 중이며, 피진정인 ○○○은 1984. 8. 4. 입사하여 영업부장 등으로 근무하다 2005. 6. 30. 퇴직한 이후 ○○전기의 기존 부품 생산 업체인 주식회사 ○○에 근무하다 퇴사하였고 현재는 미국에 거주중이다.

나. 진정인은 2003. 6. 25. 부터 전자영업1팀에 근무하였는데 2004. 3. 피진정인 ○○○은 전자영업1팀이 소속되어 있는 해외영업부서의 부서장으로 부임하였고 2005. 1. 경 회사 생산 품목에 대한 구조조정을 전담할 한시적 기구인 'B 프로젝트팀'이 구성되어 진정인과 피진정인 ○○○은 위 팀이 해체된 2005. 6. 까지 함께 근무하였다.

다. 진정인은 2005. 6. 17. 'B 프로젝트팀' 해체에 따른 부서 재배치 면담에서 영업본부 인사그룹장인 ○○○에게 피진정인 ○○○의 성희롱 사실을 알리며 영업본부 이외 부서로의 이동을 요청하였고 ○○○는 피진정인 ○○○과 당시 출장을 함께 갔던 참고인 ○○○에게 진정인이 말한 성희롱 사실이 있었는지 여부를 확인하였는데 두 사람으로부터 그러한 사실이 없다는 말을 들었다.

라. 진정인의 지인인 참고인 ○○○는 2005. 일자불상 경 진정인의 집을 방문하였는데 집에 스포츠 브래지어가 많이 쌓여 있어 진정인에게 이유를 묻자 진정인은 "상사가 자꾸 브래지어 끈 있는 곳을 만지고 옆구리를 찔러 브래지어 자국

제2장 성희롱

이 나지 않도록 스포츠 브라를 입는다.”고 말하였으며 2005. 일자불상 경 “상사와 유럽 출장을 가게 되어 걱정스럽다, 회사 여직원이 상사 손버릇이 나쁘니까 조심 하라고 했다.”고 말하였고, 출장을 다녀온 진정인이 남자친구와 함께 참고인 ○○○가 거주하던 충청북도 제천에 놀러 와 술을 마시며 얘기 하던 중 울면서 “출장 중 상사가 엉덩이를 쳤다, 블루스를 추자고 하여 거절하자 호텔로 돌아와 의전과 접대를 잘 하라고 했다.”라는 말을 하였다고 진술하였다.

마. 진정인의 지인인 참고인 ○○○는 2005. 일자불상 경 진정인이 유럽 출장을 다녀온 후 만난 자리에서 진정인으로부터 “출장을 가서 부장이 상사 잘 모시라며 엉덩이를 쳤다, 블루스를 추자고 해서 거절했는데 호텔로 돌아와 상사를 잘 모시지 않는다고 훈계 했다, 부장이 평소 손버릇이 안 좋기로 유명해 다른 여직원들도 다 알고 있는데 모시고 있는 입장에서 말하기가 어렵다, 평소에도 목을 만지거나 머리카락을 만지고 브래지어 끈 부분을 만졌다, 팀장에게 얘기를 해도 참으라고만 하여 그냥 부서 사람들이랑 술 마시며 부장 욕을 한다.”는 얘기를 들었으며 진정인이 어떻게 하면 좋겠냐고 물어 회사에 알려 적절한 조치를 취하게 하라는 조언을 했다고 진술하였다.

바. 2005. 6. 당시 헝가리에 있는 ○○전기 직원이었던 참고인 ○○○은 2004. 부터 진정인과 업무 상 전화 연락을 하거나 이메일을 자주 주고받았는데 ○○○이 진정인의 등에 손을 대거나 머리카락을 만진다고 하여 영업팀 직원들과 잘 의논하여 처리하라고 조언하였고, 2005. 6. 경 진정인과 ○○○이 헝가리 출장을 와서 헝가리 ○○전자 사무실에서 회의를 하고 나오던 중 ○○○이 진정인의 엉덩이를 살짝 치는 것을 보았으며 그날 저녁 진정인과 저녁을 함께 먹었는데 진정인은 ○○○이 “엉덩이를 치며 상사를 잘 모시라.”고 했으며 상당히 흥분해 있었다고 진술하였다.

사. 2005. 10. 경 ○○전기 인사부장인 ○○○은 진정인에게 교육아카데미로의 부서 이동을 제안하였으나 진정인은 교육아카데미 사무실이 ‘○○’ 옆 건물이라 피진정인 ○○○과 마주칠 수 있다고 생각하여 이를 거절하였다.

아. 진정인은 2005. 7. 부터 2006. 1. 까지 7개월 동안 ○○전기 정보보호 필수

과정, 전화응대미팅스킬, 국제법무 실무, 비즈니스 일본어 등의 교육을 수강하였다.

자. 진정인은 2006. 1. 아이알 부서에 배치되었는데 참고인 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○은 진정인이 2006. 한 해 동안 부서장이 업무를 부여하지 않고 직원들이 말을 걸지 않아 스스로를 투명인간이라고 부르며 괴로워하였다고 진술하였다.

차. 이상 참고인들의 진술을 종합해 볼 때 피진정인 ○○○이 사무실 등에서 진정인의 허리, 머리, 옆구리 등을 만지고 2005. 6. 경 형가리 ○○전자 사업장에서 회의를 하고 나오는 길에 진정인의 엉덩이를 친 것은 사실로 인정된다.

4. 판단

가. 피진정인 ○○○의 행위에 대한 판단

직장 상사가 사무실 등에서 지속적으로 여성 직원의 머리와 어깨 등에 손을 대는 행위를 하고 해외 출장에서 엉덩이를 치며 상사를 잘 모시라고 했을 때 합리적 여성이라면 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼는 것은 당연하다 할 것이며 위와 같은 언동이 모욕적이고 성차별적인 근로환경을 조성하여 진정인의 근로의욕을 상당히 저하시켰을 것이라는 점은 어렵지 않게 짐작할 수 있다. 특히 피진정인 ○○○이 2005. 6. 경 형가리에서 한 언동은 여성 직원에게 업무 이외 접대의 제공을 요구했다는 점에서 성적 굴욕감 및 혐오감이 상당한 정도에 이르렀을 것으로 판단된다.

피진정인 ○○○은 ○○전기의 간부로서 여직원들이 성차별과 성희롱으로부터 안전하고 평등한 근로환경에서 일할 수 있도록 관리해야 할 책임이 있는 자임에도 불구하고 이와 같은 성적 언동을 했다는 점에 문제의 심각성이 있다 할 것이다.

따라서 피진정인 ○○○이 진정인에게 한 성적 언동은 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱에 해당하나 피진정인의 행위가 발생한 날로부터 3년 이상 경과하여 민사상 시효가 완성되었고, 피진정인이 2005. 당시 퇴사하여 현재 미국에 거주하고 있는 등 권고의 실효성을 갖기 어려우므로 피진정인에 대한 개별적인 권고는 하지 않기로 한다.

나. 피진정인 ○○전기 주식회사의 행위에 대한 판단

성희롱은 발생 자체만으로도 심각한 신체적 정신적 피해를 수반하지만 이후 성희롱 사건의 처리과정에 따라 더욱 심한 피해를 겪게 되기도 한다. 특히 조직의 안녕과 질서유지를 높은 가치로 여기는 조직문화에서는 성희롱을 문제시한다는 이유만으로 피해자가 불이익을 입게 될 가능성이 커서 오히려 피해자가 정신적 피해와 후유증에 시달리고 직장을 그만두게 되거나 인사상 불이익을 받게 되는 경우가 발생한다. 이러한 2차적인 피해를 예방하기 위하여 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 제14조 제2항은 '사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해 주장이 제기되었을 때는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.'고 규정하고 제3항은 '사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해 주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.'고 엄격히 규정하면서 제3항을 위반할 경우에는 동법 제37조 제2항에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

본 건을 보전대, 피진정인 ○○○의 성적 언동은 일회성에 그치지 않고 지속적으로 발생하였음에도 진정인이 조직을 위해 참아야 하는 것으로 여기는 수준의 조직문화가 형성되어 왔음이 인정된다. 피진정인 ○○○은 직원들에 대한 관리권한을 가진 중간 관리자이므로 사용자는 피진정인 ○○○을 비롯한 중간 관리자들에 대한 관리·감독을 철저히 하고 직원들에게 성희롱으로부터 안전한 근로환경을 보장할 책임을 중간 관리자에게 부과해야 함에도 도리어 그러한 책임을 가진 관리자가 일상적으로 성적 언동을 하여 모욕적이고 적대적인 근로환경을 조성하였다면 그에 대한 일차적 책임은 사용자에게 있다 할 것이다.

성희롱이 발생했을 때 사용자가 신속하고 적절한 조치를 취하는 것은 성희롱 피해자가 겪게 될 피해와 후유증을 최소화하는데 매우 중요하며 이러한 조치는 성희롱을 묵과하지 않겠다는 회사의 강력한 의지의 표시이므로 근로자들이 성희롱에 대해 경계하도록 하는 효과를 낳아 결과적으로 안전하고 평등한 근로환경 조성에 기여한다.

피진정인 ○○전기는 2005. 6. 진정인으로부터 성희롱 사실을 고지 받은 후 이에 대하여 피진정인 ○○○과 해외출장에 동행하였던 참고인 윤인중의 진술만 청취하고 사건을 종결하였는바 ○○○은 피진정인 ○○○이 ○○전기를 그만두고 옮긴 '○○'의 대표이사이기 때문에 피진정인 ○○○에게 불리한 진술을 할 리

없음에도 이의 진술만으로 성희롱 행위가 발생하지 않았다고 판단하고 사건을 종결한 것은 미흡하고 부적절한 조치였다 할 것이다. 직장내 성희롱은 당사자 간 위계를 무시할 수 없으므로 이를 감안해야 함에도 불구하고 가해자가 부인하면 더 이상 밝힐 수 없는 것으로 판단하고 사건을 종결하는 것은 성희롱 피해자의 피해를 확대시킬 뿐 아니라 직장내 다른 구성원들에게도 사용자가 성희롱에 대한 근절의지가 없음을 보여주어 성희롱 예방에 부정적인 영향을 미치게 된다.

또한 진정인은 성희롱 사실 고지 이후 2006. 1. 까지 부서배치를 받지 못하고 개인적으로 교육 등을 수강하며 7개월을 보냈으나 비록 진정인의 동의가 있었다고는 하지만 진정인의 영업본부 이외로의 전보 요청이 성희롱으로 인한 것이었다면 피해자 보호 측면에서라도 보다 빠르게 조치를 취했어야 하며, 특히 성희롱 가해자와 피해자를 분리하는 것은 피해자 보호 조치의 가장 기초적인 사항임에도 피진정인 ○○○과 같은 건물에서 마주칠 수 있는 상황이 되도록 한 것은 진정인을 성희롱 피해자로 보호하려는 인식이 없었고 성희롱 사건의 피해자에게 어떤 조치를 취해야 하는지에 대한 인식이 부족했던 것으로 판단된다.

따라서 진정인이 피진정인 ○○○의 성적 언동으로 인해 정신적 신체적 피해를 입게 된 점, 진정인이 2005. 6. 피진정인 ○○○의 성적 언동을 고지하였음에도 철저한 조사 및 피해자 보호 조치, 직장 문화 개선 등 재발방지 대책을 수립하지 않은 점, 오히려 진정인이 7개월간 대기 발령 상태에 있었던 점 등은 피진정인 ○○전기가 직원들에게 성희롱 없는 안전한 고용환경을 제공해야 할 보호의무를 다하지 못하였고, 성희롱 발생 후에도 신속하고 적절한 조치를 취하지 않음으로써 결과적으로 진정인의 피해를 가중시킨 것이라 할 것이다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 피진정인 ○○○의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호, 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 8. 25.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

12 2007.7.13자 07진차1100 결정 [용역 경비업체 직원에 의한 성희롱]

용역경비업체 직원이 노동조합원을 상대로 한 성적 언동에 대하여 비록 회사가 피진정인에 대한 직접적인 관리 감독권이 있는 것은 아니나 용역경비업체의 업무는 회사 업무를 대신 수행한 것이므로 업무상 관계를 인정하여 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한 사례

[결정 요지]

- [1] 진정인들과 피진정인이 동일한 사업주 하의 근로관계에 있는 것은 아니나, 피진정인이 속한 주식회사 엔투엔가드는 ○○제약의 시설 관리를 목적으로 계약관계를 체결함에 따라 ○○제약의 업무를 대신 수행한 것이므로 업무 관련성이 있다.
- [2] 파업과 직장폐쇄라는 대치 상황에서 투입된 용역 경비업체 직원이 “데이트 하자, 집에 찾아가겠다.” 는 등의 언동을 했다면 합리적 여성으로서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 것은 당연하다며 특히 노동조합원이 모두 여성인 점을 고려하면 위와 같은 성적 언동은 여성의 성적 굴욕감을 자극할 뿐 아니라 여성에게 공포심을 심어준다는 면에서 여성에 대한 폭력에 해당한다. 특히 진정인 유○○는 피진정인의 성적 언동으로 인한 공포감을 지속적으로 호소하고 이로 인해 정신과 치료를 받고 있는 등 후유증이 심각하게 나타나고 있어 이는 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱에 해당된다. 또한 용역 경비업체인 엔투엔가드 직원인 성명불상 피진정인이 진정인 홍○○에게 ‘배볼독이’ 등의 발언을 한 것은 사실로 인정되며 이는 임신한 여성에게 굴욕감을 줄 수 있는 언동에 해당한다.
- [3] 이에 주식회사 ○○제약 대표이사에게 용역경비업체 직원이 업무 수행시 성적 언동 등 부적절한 행위를 하지 않도록 업무 수행 가이드라인을 만들어 시행하고, 용역업체인 주식회사 엔투엔가드 대표이사에게 소속 직원에 대하여 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

[참조조문] 「국가인권위원회법」 제2조 5.

[진 정 인] 1. 유○○

2. 홍○○

[피진정인] 1. 주식회사 ○○제약 대표이사

2. 김○○

3. 성명불상 직원

[주 문] 1. 주식회사 ○○제약 대표이사에게 용역경비업체 직원이 업무 수행시 성적 언동 등 부적절한 행위를 하지 않도록 업

무 수행 가이드라인을 만들어 시행할 것을 권고한다.

2. 주식회사 엔투엔가드 대표이사에게 소속 직원에 대하여 성희롱 예방교육을 실시할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인들은 주식회사 ○○계약(이하 ○○계약)의 직원이자 노동조합 간부이다. ○○계약에서 관리를 위탁한 주식회사 엔투엔가드(이하 엔투엔가드) 직원인 피진정인 김○○는 회사의 직장 폐쇄와 노동조합의 파업이 진행 중이던 2007. 9. 진정인 유○○에게 “나중에 데이트하자, 집으로 찾아 가겠다.”고 말함으로써 성희롱하였고, 같은 엔투엔가드 소속 성명불상 피진정인은 임신 중인 진정인 홍○○에게 “배불뚝이가 지랄하네.”라는 등의 언동을 함으로써 성적 굴욕감을 주었다. 피진정인 ○○계약은 위 피진정인들의 성적 언동을 알고 있었음에도 이를 방관하였다.

2. 피진정인 주장

가. 주식회사 ○○계약 대표이사

피진정인 김○○, 성명불상 피진정인은 ○○계약과 고용관계에 있지 않으며 ○○계약의 경비를 위탁 받은 엔투엔가드의 근무자들이다. 진정인들을 포함한 노동조합원들은 장기간의 불법파업으로 회사에 손해를 입히고 기물을 파손하여 회사의 경비를 용역업체에 의뢰한 것이며 오히려 경비업체 직원들이 노동조합의 폭행과 난동으로 전전긍긍하고 있는 상황이어서 진정인들이 주장하는 바와 같은 행위를 할 리 없다.

나. 김○○

2007. 9.부터 같은 해 11.중순까지 엔투엔가드 소속 채증 요원으로 근무하면서 ○○계약 아산공장에서 불법파업에 대한 경호 및 노동조합원의 불법 행위 채증을 담당하였다. 당시 경비원은 모두 남성이고 노동조합원은 여성이라 회사에서는 상대방과의 마찰을 피하되 부득이한 마찰이 생길 경우 항상 뒷짐을 지라는 지시를 받았다. 진정인 유○○에게 “데이트하자, 집에 찾아가겠다.”는 말을 한 적이 없으

제2장 성희롱

며 오히려 대치과정에서 노동조합원이 경비원을 잡아끌고 욕을 하였다.

3. 관련법령

「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. 라. 성희롱 행위

5. “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

4. 인정사실

가. 진정한 유○○, 홍○○은 ○○제약 직원이자 각 노동조합 조직부장과 사무장이며, 피진정인은 ○○제약 및 ○○제약과 계약관계에 있는 엔투엔가드의 직원이다.

나. 2007. 7. ○○제약이 매각되는 것과 관련하여 노동조합은 파업을, 회사는 직장폐쇄를 단행하였고, ○○제약은 회사 시설의 관리 등을 엔투엔가드에 위임하는 계약을 체결하였으며 위탁 계약에 따라 2007. 9. 12.부터 7명의 엔투엔가드 직원이 ○○제약 아산공장에 투입되었다.

다. ○○제약 직원인 참고인 노○○은 2007. 10. 3. 경 ○○제약 대표이사인 이○○이 회사를 방문하기로 되어 있어 진정한 유○○와 회사 정문에서 기다리고 있는데 피진정인 김○○가 다가와 진정한 유○○의 이름을 거론하며 “여기 어린 사람 많던데 84년생부터 83, 82, 81년생까지.. 당신도 81년생이잖아.”라고 하였고, “집도 알고 있으니 회사가 이기든 노조가 이기든 집으로 찾아갈 테니 데이트하자.”고 하였으며 이 말을 들은 진정한 유○○가 매우 기분 나빠하면서 나중에 진짜로 찾아오면 어떻게 하느냐고 무서워하였다고 진술하였다.

라. ○○제약 직원이었던 참고인 강현정은 2007. 10. 11. 경 피진정인 김○○가

참고인을 가리키며 다른 용역경비원에게 “야, 니 사람 올라간다, 인사해야지.” 라고 하고 그날 오후에도 화장실을 다녀오는 참고인을 보면서 무전기에 대고 “야, 니가 사랑하는 사람 올라간다.”고 말하는 등의 언동으로 성적 수치심을 주었다며 우리 위원회에 진정하였으나 회사를 그만 둔 후 진정을 취하하였다.

마. ○○계약 직원인 참고인 박○○, 이○○, 윤○○은 2007. 9. 28. 11시경 노동조합 사무실 집기를 옮기던 중 용역 경비업체 직원이 앰프를 던져 노동조합원 최○○와 진정인 홍○○이 살살 놓으라고 하자 성명불상 피진정인이 “갓다 주는 것도 고맙게 생각해 쌓너들야.” 등의 욕설을 하면서 진정인 홍○○에게 ‘배불뚝이’라고 하였다고 진술하였다.

바. 아산시 소재 성심신경정신과 원장인 참고인 윤○○은 2007. 말경 부터 진정인 유○○를 상담 치료하였는데, 진정인 유○○가 용역 경비업체 직원이 ‘집으로 찾아 가겠다, 나중에 보자, 데이트 하자’고 했으며 심한 두려움과 공포감을 보였으며 실제 그런 일이 발생하지 않을 것이니 신경 쓰지 말라고 하였음에도 진정인이 지속적인 공포감을 호소했다고 진술하였다.

사. 위 병원에서 발급한 진단서에는 진정인이 ‘호흡곤란, 가슴답답함, 불안 등을 호소하며 2007. 11. 23. 내원하여 적응장애, 급성 스트레스 장애, 외상후 스트레스 장애 진단하에 약물 및 정신치료 중인 환자로, 치료함에도 불구하고 증상 및 호흡곤란이 더 심해지고 있어 3개월 이상 약물 및 정신치료가 필요할 것으로 사료된다고 기록되어 있다.

아. 참고인 노○○, 박○○, 이○○, 윤○○, 윤정섭의 진술 및 진정인 유○○의 진단서에 따르면 피진정인 김○○가 2007. 9. 경 진정인 유○○에게 “파업이 끝나면 찾아가겠다, 데이트 하자.”는 취지의 말을 한 것은 사실로 인정되며 같은 해 10. 경 성명불상 피진정인이 노동조합 사무실 집기를 옮기던 중 진정인 홍○○에게 ‘배불뚝이’라고 말한 것 또한 사실로 인정된다.

5. 판단

가. 성희롱 행위자의 업무관계 등 해당 여부

제2장 성희롱

진정인들과 피진정인 김○○ 등이 동일한 사업주 하의 근로관계에 있는 것은 아니나, 피진정인 김○○ 등은 엔투엔가드가 ○○제약과 시설 관리를 목적으로 계약관계를 체결함에 따라 ○○제약의 업무를 대신 수행한 것이므로 업무 관련성이 있다 할 것이다.

참고로 (구)여성부의 성희롱 결정에 대한 취소 소송과 관련하여, 대법원은 국민건강보험공단이 자체적으로 실시하여야 할 직원들에 대한 민원서비스기본과정 교육에 관한 위탁교육계약을 외부 민간업체와 체결하고 약 2개월 사이에 8회에 걸쳐 위탁교육을 실시한 경우, 그 위탁교육을 실시한 강사는 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람으로서 ‘공공기관의 종사자’에 해당한다고 결정(2005. 7. 8. 선고 2005두487)한 바 있다.

본 진정은 노동조합의 파업 및 회사의 직장폐쇄 과정에 발생한 것으로, 진정인들의 파업이 적법한 행위였는지 여부는 업무관련성 여부의 판단에 영향을 미치지 않으므로 피진정인 김○○ 등이 성적 언동으로 진정인들에게 성적 수치심을 주었다면 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제5호에 정한 성희롱 행위의 성립요건에 해당한다 할 것이다.

나. 성희롱 여부에 대한 판단

피진정인 김○○는 진정인 유○○의 주장을 부인하나, 인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인 김○○가 진정인에게 “파업이 끝나면 찾아가겠다, 만나자.”는 등의 얘기를 한 것은 사실로 인정된다.

피진정인 김○○가 진정인 유○○에게 행한 성적 언동이 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱 행위에 해당하는지를 살펴보면, 파업과 직장폐쇄라는 대치 상황에서 투입된 용역 경비업체 직원이 “데이트 하자, 집에 찾아 가겠다.”는 등의 언동을 했다면 합리적 여성으로서 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 것은 당연하다 할 것이며 특히 노동조합원이 모두 여성인 점을 고려하면 위와 같은 성적 언동은 여성의 성적 굴욕감을 자극할 뿐 아니라 여성에게 공포심을 심어준다는 면에서 여성에 대한 폭력에 해당한다. 특히 진정인 유○○는 피진정인 김○○의 언동으로 인한 공포감을 지속적으로 호소하고 이로 인해 정신과 치료를 받고 있어 성적 언동으로 인한 후유증이 심각하다는 것을 보여준다. 그렇다면 피진정인 김○○의 성적 언동은 진정인 유○○에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 준 것으로 이는 「국가인권위원회법」에 정한 성희롱에 해당된다 할 것이다.

엔투엔가드 직원인 성명불상 피진정인이 진정인 홍○○에게 ‘배불뚝이’ 등의 발언을 한 것은 사실로 인정되며 이는 임신한 여성에게 굴욕감을 줄 수 있는 언동에 해당한다.

한편, ○○계약이 피진정인 김○○와 성명불상 직원의 성적 언동을 알면서 이를 방관했다고 인정할 만한 증거가 없으며 피진정인들에 대한 직접적인 지휘 권한이 ○○계약에 있지 않은 것은 사실이다. 그러나 근로자들의 생산 행위 뿐 아니라 노동조합의 파업 등 노사간의 대립 또한 업무의 연장이고, 엔투엔가드 직원의 업무는 ○○계약의 직원이 수행해야 할 업무를 위임 받아 대신 행한 것이므로 ○○계약은 엔투엔가드 직원이 업무를 수행하는 중 위와 같은 일이 발생하지 않도록 예방하고 감독해야 할 책임이 있다.

또한, 엔투엔가드는 경비 및 경호업무를 하는 업체로 특히 본 건에서와 같이 노사간의 대치 상황에 투입되어 업무를 수행해야 할 경우가 많으므로 직원의 부적절한 언동으로 인권침해 및 성희롱 논란이 발생하지 않도록 특별한 주의를 기울일 필요가 있다할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 피진정인 김○○ 및 성명불상 직원의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호, 제5호가 규정하는 성희롱에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 8. 25.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

[제 3 장]

혼인여부에 의한 차별

1 007.12.14자 06진차645결정 [혼인여부를 이유로 한 기타차별]

재중동포였던 남편이 사망하여 배우자가 대한민국 국적을 취득하는 것이 불가능한 것이 혈통주의 또는 속인주의에 의한 차별인지 여부. (소극)

【결정 요지】

피해자의 경우 남편이 살아있었다면 남편이 먼저 국적을 회복한 이후에 배우자로서 간이 귀화를 신청하여 쉽게 대한민국 국적을 취득하였을 것이다. 결국 이 사건의 피해자가 대한민국 국적을 취득하기 어려운 것은 혈통주의 또는 속인주의와는 무관한 것이며 피해자의 남편이 이미 사망한 것이 그 원인이다. 또한 이미 사망한 외국국적 재외동포의 외국인 배우자에 대한 국적취득 요건을 별도로 규정하여 일반적으로 적용하도록 할 특별한 이유가 있다고 보기 어렵고 이러한 규정의 불비를 피해자와 같은 처지에 놓인 사람들에 대한 차별이나 인권침해로 판단하기도 어렵다.

【참조조문】 「국적법」 제5조, 제6조, 제7조, 제9조, 「외국국적 동포의 국적회복 등에 관한 업무처리 지침」 (법무부 예규 제729호 2005. 6. 17.) 제4조, 제5조

【진 정 인】 이○○

【피 해 자】 김○○

【피진정인】 법무부 장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

피해자의 사망한 남편은 한중수교 이전에 국내에 입국한 재중동포로서 새로운 법에 의하면 현재 국적회복이 가능하다. 피해자는 남편의 이러한 국적취득 요건을 바탕으로 대한민국 국적을 취득하고자 하나 이미 남편이 사망하였기 때문에 국적취득이 불가능하다. 이는 혈통주의에 근거하여 배우자를 차별하고 있는 것이다.

2. 피진정인 주장

중공동포를 포함한 외국인의 국적취득신청 방법은 「국적법」 제5조 내지 제9조에 의거 국적회복, 특별귀화, 간이귀화, 일반귀화의 네 가지가 있으며, 본인 단

제3장 혼인여부에 의한 차별

독으로 요건을 구비하면 국적회복이나 일반귀화를 할 수 있고 부모나 배우자의 연관 정도에 따라서는 간이귀화나 특별귀화 신청이 가능하다.

그러나 피해자의 경우 본인 단독으로는 국적회복이나 일반귀화의 요건을 충족하지 못하는 것으로 보이며 배우자의 사망으로 인해 간이귀화나 특별귀화 역시 신청적격이 없는 것으로 판단된다.

헌행법상 귀화신청인의 배우자가 대한민국 국민일 경우에는 간이귀화를 허용하고 있는바 이러한 법의 취지는 부부간에 국적이 다르기 때문에 일어날 수 있는 여러 가지 어려움들을 해소하고 혼인관계를 원만히 유지하게 하기 위함이다. 그러나, 진정인의 경우에는 배우자가 이미 사망하였기 때문에 국가가 정책적으로 보호해야 할 혼인관계가 이미 소멸한 상태이므로 간이귀화의 대상이 될 수 없다.

또한 간이귀화 요건을 구비하지 못하여 신청적격이 없다고 하여 이를 ‘혈통주의에 근거한 배우자에 대한 차별’이라고 볼 수 없다. 「국적법」에서는 정책적 차원에서 부모나 배우자 그리고 국가와의 연관 정도에 따라 국적취득요건이 차등적으로 규정되어 있는 것으로, 진정인의 주장은 「국적법」의 각 국적취득절차 및 그 규정 취지에 대한 오해에서 비롯된 것으로 판단된다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 혈통주의를 채택하고 있는 국적법 때문에 피해자가 국적취득을 못한 것이 차별이라고 주장하고 있다.

나. 국가는 국민의 가족 구성권을 보호하고 외국인과 결혼한 국민들에 대해서도 그들이 생활을 보장할 수 있도록 외국인 배우자에 대하여 체류자격 혹은 국적취득 절차를 정할 의무가 있다고 할 것이다. 그러나 이러한 국가의 의무는 배우자 간에 동일한 절차, 동일한 체류자격 혹은 동일한 국적을 부여할지의 여부와는 다른 것으로, 국가는 합리적 범위 내에서 국적회복 또는 국적취득 요건을 사안에 따라 달리 정할 수 있는 것이다.

다. 외국국적 배우자를 위한 귀화 요건이 이미 「국적법」에 정해져 있으며, 「외국국적 동포의 국적회복등에 관한 업무처리 지침」 제4조에서는 가족의 동반 신청을 규정하고 있는 등 국적취득 과정에서 신청인의 배우자 및 가족에 대한 고려가 없지 않다.

5. 판단

피해자의 경우 남편이 살아있었다면 남편이 먼저 국적을 회복한 이후에 배우자로서 간이 귀화를 신청하여 쉽게 대한민국 국적을 취득하였을 것이다. 결국 이 사건의 피해자가 대한민국 국적을 취득하기 어려운 것은 혈통주의 또는 속인주의와는 무관한 것이며 피해자의 남편이 이미 사망한 것이 그 원인이다. 또한 이미 사망한 외국국적 재외동포의 외국인 배우자에 ○○항공 국적취득 요건을 별도로 규정하여 일반적으로 적용하도록 할 특별한 이유가 있다고 보기 어렵고 이러한 규정의 불비를 피해자와 같은 처지에 놓인 사람들에 대한 차별이나 인권침해로 판단하기도 어렵다.

6. 결론

이 사건 진정내용은 인권침해 혹은 차별행위에 해당하지 않아, 「국가인권위원회 회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 12. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

〈별지〉 관련 법령

1. 국적법

가. 제5조 (일반귀화 요건) ①외국인이 귀화허가를 받기 위하여서는 제6조 및 제7조에 규정된 경우를 제외하고는 다음 각호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 5년 이상 계속하여 대한민국에 주소가 있을 것
2. 대한민국의 민법에 의하여 성년일 것
3. 품행이 단정할 것
4. 자신의 자산이나 기능에 의하거나 생계를 같이 하는 가족에 의존하여 생계를 유지할 능력이 있을 것
5. 국어능력 및 대한민국의 풍습에 대한 이해 등 대한민국 국민으로서의 기본 소양을 갖추고 있을 것

나. 제6조 (간이귀화 요건) ①다음 각호의 1에 해당하는 외국인으로서 대한민국에 3년 이상 계속하여 주소가 있는 자는 제5조제1호의 요건을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.

1. 부 또는 모가 대한민국의 국민이었던 자
2. 대한민국에서 출생한 자로서 부 또는 모가 대한민국에서 출생한 자
3. 대한민국 국민의 양자로서 입양당시 대한민국의 민법에 의하여 성년이었던 자

②배우자가 대한민국의 국민인 외국인으로서 다음 각호의 1에 해당하는 자는 제5조제1호의 요건을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.

1. 그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 2년 이상 계속하여 주소가 있는 자
2. 그 배우자와 혼인한 후 3년이 경과하고 혼인한 상태로 대한민국에 1년 이상 계속하여 주소가 있는 자
3. 제1호 또는 제2호의 기간을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 주소를 두고 있던 중 그 배우자의 사망이나 실종 그 밖에 자신의 귀책사유 없이 정상적인 혼인생활을 할 수 없었던 자로서 제1호 또는 제2호의 잔여기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자
4. 제1호 또는 제2호의 요건을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와의 혼인에 의하여 출생한 미성년의 자를 양육하고 있거나 양육하여야 할 자로서 제1호 또는 제2호의 기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자

다. 제7조 (특별귀화 요건) ①다음 각호의 1에 해당하는 외국인으로서 대한민국에 주소가 있는 자는 제5조제1호·제2호 또는 제4호의 요건을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.

1. 부 또는 모가 대한민국의 국민인 자. 다만, 양자로서 대한민국의 민법상 성년이 된 후에 입양된 자를 제외한다.
 2. 대한민국에 특별한 공로가 있는 자
- ②법무부장관이 제1항제2호에 해당하는 자에게 귀화를 허가하고자 할 때에는 대통령의 승인을 얻어야 한다.

라. 제9조 (국적회복에 의한 국적취득) ①대한민국의 국민이었던 외국인은 법무부장관의 국적회복허가를 받아 대한민국의 국적을 취득할 수 있다.

②법무부장관은 국적회복허가를 신청한 자에 대하여 심사한 후 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여서는 국적회복을 허가하지 아니한다.

1. 국가 또는 사회에 위해를 끼친 사실이 있는 자
2. 품행이 단정하지 못한 자
3. 병역을 기피할 목적으로 대한민국의 국적을 상실하였거나 이탈하였던 자
4. 국가안정보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 법무부장관이 국적회복을 허가함이 부적당하다고 인정하는 자

2. 외국국적 동포의 국적회복등에 관한 업무처리 지침(법무부 예규 제7호 2005. 6. 17.)

가. 제4조 (가족의 동반신청) ①외국국적 동포가 국적회복 또는 귀화요건을 갖추고 그 허가신청서를 제출함에 있어 함께 국내체류중인 가족이 국적법령에 규정된 국적회복 또는 귀화요건을 갖추지 못한 경우, 불법체류자가 아닌 한 그 가족도 신청자와 함께 국적회복 또는 귀화허가신청서를 제출할 수 있다.

② 제1항에 규정된 가족의 범위는 다음과 같다.

1. 배우자
2. 직계비속 또는 그 배우자

③ 법무부장관은 제1항의 규정에 따라 가족이 동반신청한 대에는 신청자 본인에 대해 먼저 국적회복 또는 귀화허가여부를 심사하여 결정한 후 순차로 그 가족에 대하여 국적회복 또는 귀화허가 여부를 심사하여 결정한다.

제3장 혼인여부에 의한 차별

나. 제5조 (대한민국 국민이었던 사실의 증명) ①국적회복을 신청하는 자는 다음 각 호의 자료에 의하여 본인이 대한민국 국민이었던 사실을 증명 하여야 한다.

1. 본인의 호적(제적)등본
2. 본인의 부 또는 모의 호전(제적) 등본 및 본인과의 관계를 증명할 수 있는 출생증명서, 관련국의 공적서류 또는 공증증서 등
3. 4촌 이내 혈족의 호적등본 및 그 혈족과의 관계를 증명할 수 있는 호적(제적)등본, 관련국의 공적서류 또는 공증증서, 족보와 인우보증서, 공인의료기관에서 발행하는 유전자감식결과 등
4. 그 밖에 위 각호에 준하는 증명자료

2 08. 10. 27자 08진차226결정 [비혼단독세대주에 대한 토지전용허가 불허]

상수원수질보전 특별대책지역 내 토지전용 허가 여부의 판단에 있어 진정인이 주민등록상 세대를 분리하였음에도 미혼이라는 이유로 원래의 가족과 같은 세대로 취급하는 것은 합리적 이유없는 차별이므로 ○○시장에게 토지 전용허가 여부를 판단함에 있어 실제 독립 세대인지 여부를 확인해서 판단할 것을 권고한 사례

[결정요지]

피진정인들은 특별대책지역 내의 토지이용과 관련한 허가 여부를 판단함에 있어 법규상의 명확한 근거 없이 ‘세대’의 개념을 해석하였고, 그 결과 진정인은 다른 허가 요건의 충족여부와 상관없이 미혼이라는 이유만으로 특별대책지역 내에 주택 건축을 할 수 없음을 확인하였으며, 부수적으로 부지의 낙찰 포기로 인하여 입찰보증금을 몰수당하는 금전적 손해도 입었으므로 피진정인들의 조치는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에 따라 합리적 이유 없는 평등권 침해의 차별행위로 인정된다.

[참조조문] 헌법 제11조, 제37조, 국가인권위원회법 제2조, 환경정책기본법 제22조(특별종합대책의 수립), 환경정책기본법 시행령 제5조(특별대책지역내의 토지 이용 등의 제한), 팔당대청호 상수원 수질보전 특별대책지역 지정 및 특별종합대책(환경부고시 제2006-57호(2006. 4. 14.)) 제5조(오수배출시설), 소득세법 시행령 제154조(양도소득의 비과세와 관련한 1세대 1주택의 범위)

[진 정 인] 윤○○

- [피진정인]** 1. 경기도 ○○시장
- 2. 환경부장관

- [주 문]** 1. ○○시장에게 토지 전용 허가 여부의 판단에 있어서 진정인이 주민등록상 세대를 분리하였음에도 미혼이라는 이유로 부모 및 형제자매와 같은 세대로 간주되지 않고 실제 독립 세대 여부의 확인을 통해 판단할 것을 권고한다.
- 2. 환경부장관에게 상수원 수질보전을 위한 특별종합대책을 고시하여 관련 허가 기준을 시행함에 있어 법적으로 별도의 세대를 이룬 미혼자가 미혼임을 이유로 원래의 세대에

속하는 것으로 간주되지 않도록 할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

미혼으로 단독세대주인 진정인은 2008. 1. 28. 상수원 수질보전 특별대책지역(이하 '특별대책지역'이라고 한다.)으로 지정되어 있는 경기도 ○○시 ○○읍 소재 전원주택 부지를 경매로 낙찰받았다. 그러나 ○○시청은 진정인이 당해 지역에서 부모 및 형제자매 등과 함께 거주하지 않는 한 전용허가의 자격을 충족할 수 없다는 입장을 표명하였고, 이로 인하여 진정인은 낙찰을 포기하였으며 입찰보증금은 몰수되었다. 미혼자에 대하여 별도의 세대를 인정하지 않고 부지 전용허가를 불허하는 것은 합리적 이유 없는 차별이다.

2. 피진정인 및 참고인 주장

가. 피진정인

1) ○○시청(환경보호과)

2007. 8. 13. 진정인이 시청 인터넷 홈페이지를 통하여 특별대책지역 내 건축과 관련한 사항을 질의한 바 있으나 이 때에는 진정인이 미혼의 단독세대주라는 사실을 밝히지 않았고, 2008. 1. 29. 진정인이 시청을 방문하여 산지 전용허가와 관련하여 다시 문의를 하였다. 이에 대해 「팔당·대청호 상수원 수질보전 특별대책지역 지정 및 특별종합대책」(환경부고시 제2006-57호, 이하 '환경부고시'라고 한다.)에서 규정하는 '세대주를 포함한 세대원 전원'의 개념은 환경부의 유권해석에 따르면 본인 및 배우자, 본인의 직계 존·비속, 본인의 미혼의 형제자매 등으로 구성된 가족을 의미하며 다만 「민법」 제789조에 의하여 법정분가된 비속은 제외하고 있음을 진정인에게 안내하였다.

2) 환경부(물환경정책과)

1990년대까지 현지에 실제로 거주하지 않는 외지인들의 명의차용과 위장전입 등 변칙적인 방법을 통한 무분별한 개발행위가 빈번하게 행해진 결과 한강 상수원의 수질오염 문제가 심각하게 대두되었으며 이를 규제하기 위하여 2000. 10. 환경부고시의 관련 규정을 강화하였다. 이에 따라 구역 내에 오수배출시설을 설치

하고자 관련 허가를 신청하려면 '세대주를 포함한 세대원 전원이 6개월 이상 거주하도록' 규정하였다. 여기서 '세대'의 개념은 ○○시청이 위에서 답변한 내용과 같이 해석하고 있다.

나. 참고인

1) 경기도 ○○군청

현행법상 1인 단독으로도 주민등록상 세대를 구성할 수 있으므로, 단독세대주라고 하여 반드시 허가요건을 충족하지 못하는 것은 아니다. 허가를 신청한 자가 현지에서 실제로 거주하고 있는지 여부가 중요하므로 신청인이 주민등록상 분가하였을 뿐 아니라 당해 지역에서 실제로 6개월 이상 거주하였고 경제적으로 독립하였다면 문제가 되지 않는다.

2) 경기도 ○○○시청

특별대책지역 내에서의 건축행위는 현지인에 한하여 예외적으로만 허용되는 것으로서 단독세대주가 현지인이 맞는지를 확인해야 하므로 주민등록 뿐 아니라 가족관계등록부 상의 가족관계도 고려할 필요성이 있다. 하지만 진정인이 단독세대주라 하더라도 경제적으로 독립할 만한 연령에 이르렀고 자신의 수입원이 있으며 현지에 6개월 이상 실제 거주하였다면 독립된 세대로 볼 수 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 2002. 주민등록상 세대를 분리하여 부모와 누나 등은 서울시에 거주하나 진정인은 용인시를 거쳐 현재 ○○시에 거주하고 있고, 경제적으로도 독립하여 생활하고 있으며, 현재 미혼 상태로서 앞으로도 결혼할 의사나 계획이 없다고 밝히고 있다.

나. 2007. 8. 13. 진정인은 자신이 거주할 주택을 건축할 목적으로 특별대책지역 내에서 허가를 받기 위한 요건을 확인하고자 ○○시청에 인터넷 홈페이지를

제3장 혼인여부에 의한 차별

통해 질의를 하였으며 같은 날 동 시청은 '허가 신청 6월 이전부터 세대주를 포함한 세대원 전원이 주민등록이 되어 있고 실제로 거주해야 한다.'는 내용으로 답변하였다.

다. 2008. 1. 28. 진정인은 경기도 ○○시 ○○읍 신현리 소재 특별대책지역 I권역 내 하수처리구역 외 임야를 경매로 낙찰받았다.

라. 2008. 1. 29. 진정인은 ○○시청을 방문하여 낙찰받은 부지의 전용 허가에 관하여 상담하였으나, 시청은 환경부의 유권해석에 의거 '세대주를 포함한 세대원 전원'의 의미는 진정인 뿐 아니라 부모 및 형제자매 등도 포함하는 개념으로서 원래의 세대를 이루고 있던 다른 가족들이 함께 거주해야 하며, 미혼의 단독세대주는 허가 요건을 충족할 수 없다는 입장을 표명하였다.

마. 2008. 3. 7. 진정인은 ○○시청의 입장 표명으로 인해 전원주택 부지로 계획하였던 임야의 낙찰을 포기하였고, 입찰보증금 2,220만원을 몰수당하였다.

바. 피진정인 외 ○○군청과 ○○○시청은 단독세대주라 하더라도 실질적으로 독립하여 생활하고 있다면 허가 요건을 충족할 수 있다는 의견을 밝혔다.

5. 판단

가. 「헌법」 제37조 제2항은 공공복리를 위하여 국민의 기본권을 제한하는 경우에도 법률에 근거하여야 하고 그 본질적 내용을 침해할 수 없음을 명시하고 있다. 「환경정책기본법」 제22조 및 동법 시행령 제5조는 환경보전을 위하여 특별대책지역을 지정하여 토지이용과 시설설치를 제한할 수 있도록 하되, 환경부장관은 그 제한의 대상, 내용, 기간, 방법 등을 정하여 고시하도록 규정하고 있다. 이에 따라 환경부고시 제5조 및 별표3은 특별대책지역 내에 오수배출시설을 설치하고자 관련 허가를 신청하는 경우 '세대주를 포함한 세대원 전원'이 6월 이상 당해 지역에 주민등록이 되어 있고 실제로 거주할 것을 요건으로 하고 있다.

나. 한편 현행 주민등록 제도상 혼인하지 않은 자도 원래의 세대로부터 분리하여 단독으로 세대를 구성할 수 있다. 다만 이를 악용하여 원래의 세대원 중 일부

가 실제로는 거주하지 않는 곳에 명목상으로만 전입함으로써 행정 목적 달성에 지장을 초래하는 경우가 발생할 수 있다. 특히 수도권 상수원의 수질 보전은 중대한 공익적 가치가 있으므로 실제로 거주하지 않는 외지인에게 주변 지역의 토지 이용을 규제하는 것은 합리성이 인정된다.

하지만 환경부고시는 '세대주를 포함한 세대원 전원'의 의미에 대해 별도로 규정하고 있지 않다. 일반적으로 '세대'라 함은 '현실적으로 주거 및 생계를 같이 하는 사람의 집단'이라고 정의되므로, 혼자 생활을 영위하는 단독세대주의 경우에는 그 자신이 세대주인 동시에 세대원 전원이라고 보는 것이 자연스러운 해석이다. 그럼에도 피진정인들은 주민등록상 세대를 달리하는 부모와 형제자매도 같은 세대원으로 간주함으로써 범규상의 명확한 근거 없이 허가요건을 강화하여 국민의 권리 행사를 과도하게 제한하는 결과를 초래하였다.

또한 피진정인들은 「민법」 제789조에 따라 혼인으로 법정 분가된 비속에 대해서만 세대원에서 제외한다고 하였으나 이 규정은 호주제의 폐지에 따라 이미 효력을 상실한 조항으로서, 설령 이를 적용하더라도 혼인 여부가 별도의 세대로 인정할지를 좌우하게 되는 문제점이 발생하게 된다. 혼인을 하였는지 또는 혼인의 의사가 있는지 여부는 국민 개개인이 스스로 결정할 문제로서 특별대책지역 내 규제 목적 달성과 직접적인 관련성이 있다고 볼 수 없다. 또한 미혼자 뿐 아니라 기혼자라고 하더라도 규제 대상 지역에서의 실제 거주 여부를 확인할 필요가 있는 것은 마찬가지이므로 유독 미혼자에 대해서만 달리 취급할 이유가 없다. 「소득세법」 시행령 제154조 등 다른 법령 및 판례(서울고등법원 1997. 11.11. 선고 97구15694, 국세청 행정심판 심사양도2002-21 2002.3.11.)를 살펴보더라도 실거주지, 연령, 직업 및 소득 등에 비추어 일상생활 및 생계를 따로 영위하고 있다면 미혼자 단독으로도 독립된 세대를 이룰 수 있음을 인정하고 있다.

진정인은 만 37세의 미혼으로 이미 6년 전부터 주민등록상으로 분가하였고 실제로 부모 및 형제자매 등 원래의 세대원들과 떨어져 살고 있어 일상생활을 함께 한다고 볼 수 없으며, 경제적으로도 독립된 수입원을 가지고 있는 상태이다. 건축하고자 하는 시설의 용도도 단지 주거를 목적으로 하고 있으므로 환경 훼손에 대한 우려의 소지가 상대적으로 크지 않다고 볼 수 있다. 그럼에도 피진정인들은 그러한 사정을 고려하지 않고 일률적으로 진정인을 원래의 가족과 같은 세대로 간주하여 허가 요건을 충족할 수 없는 것으로 보았다. 진정인은 주택 부지의 전용 허가를 받을 수 없다는 피진정인의 입장표명에 해당 부지를 경매로 낙찰 받았

제3장 혼인여부에 의한 차별

다가 포기하여 입찰보증금 2,220만원을 몰수당했으므로 이러한 손해도 피진정인의 입장 표명과 상당한 관련성을 가진다고 볼 수 있다.

이상의 내용을 종합하면 피진정인들은 특별대책지역 내의 토지이용과 관련한 허가 여부를 판단함에 있어 법규상의 명확한 근거 없이 '세대'의 개념을 해석하였고, 그 결과 진정인은 다른 허가 요건의 충족여부와 상관없이 미혼이라는 이유만으로 특별대책지역 내에 주택 건축을 할 수 없음을 확인하였으며, 부수적으로 부지의 낙찰 포기로 인하여 입찰보증금을 몰수당하는 금전적 손해도 입었으므로 피진정인들의 조치는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에 따라 합리적 이유 없는 평등권 침해의 차별행위로 인정된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 10. 27.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 (평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제37조 (국민의 자유와 권리의 존중·제한)

② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

2. 국가인권위원회법 제2조(정의)

4. “평등권 침해의 차별행위”라 함은 합리적 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 환경정책기본법 제22조(특별종합대책의 수립)

① 환경부장관은 환경오염·환경훼손 또는 자연생태계의 변화가 현저하거나 현저하게 될 우려가 있는 지역과 제10조제1항의 규정에 의한 환경기준을 자주 초과하는 지역을 관계중앙행정기관의 장 및 시·도지사에게 협의하여 환경보전을 위한 특별대책지역으로 지정·고시하고 당해 지역안의 환경보전을 위한 특별종합대책을 수립하여 관할시·도지사에게 이를 시행하게 할 수 있다.

② 환경부장관은 제1항의 규정에 의한 특별대책지역내의 환경개선을 위하여 필요한 경우에 한하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 지역내의 토지이용과 시설설치를 제한할 수 있다.

4. 환경정책기본법 시행령 제5조(특별대책지역내의 토지 이용 등의 제한)

① 환경부장관은 법 제22조 제2항의 규정에 의하여 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 특별대책지역내의 토지이용과 시설설치를 제한할 수 있다.

1. 법 제10조제1항 또는 제3항의 규정에 의한 환경기준을 초과하게 되어 주민의 건강·재산이나 생물의 생육에 중대한 위해를 가져올 우려가 있다고 인정되는 경우

2. 자연생태계가 심하게 파괴될 우려가 있다고 인정되는 경우

3. 토양 또는 수역이 특정유해물질에 의하여 심하게 오염된 경우

② 환경부장관은 제1항 각호의 1에 해당하는 사유로 특별대책지역내의 토지 이용과 시설설치를 제한하고자 할 때에는 그 제한의 대상·내용·기간·방법 등을 정하여 고시하여야 한다. 이를 변경하는 때에도 또한 같다.

5. 팔당·대청호 상수원 수질보전 특별대책지역 지정 및 특별종합대책(환경부고시 제2006-57호(2006. 4. 14.)) 제5조(오수배출시설)

① 건축연면적 400㎡ 이상의 숙박업·식품접객업 및 건축연면적 800㎡ 이상의 오수배출시설은 I 권역에의 입지를 허용하지 아니한다. 다만, 발생하는 오수를 하수종말처리시설에 전량 유입·처리하는 건축물이거나 지역주민의 공공복리시설로서 생물화학적산소요구량(BOD) 및 부유물질(SS)을 각각 20mg/L(수변구역은 10mg/L) 이하로 처리하여 방류하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항의 규정에 의한 규모 미만의 오수배출시설로서 I 권역 중 하수처리구역외의 지역에서의 토지의 연접·인접 또는 필지 분할 등에 따른 입지기준은 별표 3과 같다.

[별표 3] 특별대책지역 I 권역 내 하수처리구역 외 지역에서의 필지분할 등에 따른 입지제한기준

2. I 권역 중 하수처리구역외의 지역에서 필지를 분할하여 오수배출시설을 설치하는 경우 다음 기준에 의한다.

나. 특별대책지역 지정 이후부터 '97. 9. 30일 이전까지 필지가 분할된 토지의 경우

(1) 건축허가 또는 건축허가를 위한 농지전용 등의 사전 인·허가를 신청하는 경우 당해 신청일 6월 이전부터 세대주를 포함한 세대원이 특별대책지역

I 권역에 주민등록이 되어 있고 실제로 거주하고 있는 자에 한하여 각 필지별로 제5조제1항의 규정에 의한 규제규모 미만의 오수배출시설의 설치를 허용한다. 다만, 상속된 토지가 각 상속인들에게 분할등기가 된 때에는 주민등록상 거주지의 제한을 적용하지 아니한다.

다. '97. 10. 1일 이후 필지를 분할한 토지의 경우

(3) 가목 (2) 및 나목 (1)의 규정을 준용한다.

6. 소득세법 시행령 제154조(양도소득의 비과세와 관련한 1세대 1주택의 범위)

② 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 배우자가 없는 때에도 이를 제1항의 규정에 의한 1세대로 본다.

1. 당해 거주자의 연령이 30세 이상인 경우
2. 배우자가 사망하거나 이혼한 경우
3. 법 제4조의 규정에 따른 소득이 「국민기초생활 보장법」 제2조 제6호의 규정에 따른 최저생계비 수준 이상으로서 소유하고 있는 주택 또는 토지를 관리·유지하면서 독립된 생계를 유지할 수 있는 경우

7. 구 민법 제789조 (법정분가)

가족은 혼인하면 당연히 분가된다. 그러나 호주의 직계비속 장남 자는 그러하지 아니하다. [삭제 2005. 3. 31.(시행일 2008. 1. 1.)]

[제 4 장]

임신 또는 출산에 의한 차별

1 2007.3.9자 06진차618 결정 [보건소 의사 채용시 임신·출산에 의한 차별]

피진정인 ○○구 보건소장은 계약직 의사 공개채용에서 계약만료를 앞두고 재차 응시한 진정인에게 출산을 앞두고 있어 인사위원회 추천이 어렵다는 등의 차별적 발언을 하였으므로 피진정인 소속기관의 장인 ○○구청장에게 피진정인에 대해 경고조치하고 양성평등 정책을 수립·시행할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 고용 차별을 다루는 사건의 경우 그 증거를 수집하기 어렵고 특히 면접위원들에게 상당한 재량권이 있는 응시자의 면접 결과를 놓고 차별여부를 판단하는 것이어서 응시자의 성, 장애, 병력, 외모 등이 고용상 차별적 요소로 작용 했는지 여부를 확인하는 것은 면접 위원들이 스스로 인정하지 않는 한 확인이 불가능한 경우가 많은 것이 현실이다. 이 사건에서 보건소장인 피진정인이 진정인을 면접하는 과정에서 한 발언은 매우 중요한 차별의 증거가 되고 발언 내용이 명백한 차별의 의도를 담고 있으므로 피진정인이 달리 해당 발언의 진의를 설득력 있게 증명하지 못하는 한 부당한 차별이 있었던 것으로 보는 것이 타당하다. 이에 대해 피진정인은 유들은 진정인이 그 사유로 불합격 처리 되었다는 것을 수궁할 만한 합리성이 부족하다.
- [2] 진정인이 면접에서 불합격 처리된 것은 진정인이 임신부로서 곧 출산을 예정하고 있다는 사실이 채용 여부를 결정하는 과정에서 불리하게 작용하였기 때문으로 판단되며, 이러한 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하는 임신 또는 출산을 이유로 한 고용상의 차별행위에 해당한다고 판단된다. 따라서 이 사건 지방계약직공무원 채용과정에 있어 피진정인의 행위는 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 피진정인 소속기관의 장인 ○○구청장에게 피진정인을 경고조치하고 재발방지대책을 수립할 것을 권고한다.

[진 정 인] 김○○

[피진정인] 문○○

[주 문] ○○구청장에게 피진정인에 대하여 경고조치하고, 유사한 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 양성 평등 정책을 수립하여 시행할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 임신 중인 2006. 11. 9. ○○구 보건소에 근무할 의사를 모집하는 지

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

방계약직 공무원 채용에 응시하였다가 면접에서 탈락하였다. 이는 의사 채용에 있어 실질적인 권한을 갖고 있었던 ○○구 보건소장인 피진정인이 진정인을 임신 부라는 이유로 부당하게 차별하였기 때문이다.

2. 당사자 주장

가. 진정인 주장

진정인은 ○○구 보건소에서 지방계약직 의사(나급)로 1994. 11.부터 약 12년 동안 근무하였다. 진정인은 2006. 11. 9. 계약 만료일을 앞두고 ○○구의 전임지방 계약직 공무원(의사) 채용에 응시하여 서류전형에 합격하여 2006. 9. 29. 면접을 보았다. 면접 당시 진정인은 임신 중으로 출산을 한 달 반 정도 앞두고 있었는데 당시 면접위원이었던 피진정인은 면접 중에 이를 문제 삼으며 '출산으로 임용 받지 못할 상황이고, 보건소 사정을 잘 알면서 왜 원서를 냈는 지 이해할 수 없다. 이번 채용에 원서를 내지 않을 줄 알았다'는 말을 하였다. 2006. 10. 2. 면접에 불합격하였다는 소식을 듣고 피진정인을 찾아 가서 채용시킬 수 있는지 물었을 때는 '어느 기관장이 임명되자마자 분만 휴가를 들어가는 사람을 뽑겠는가, 출산으로 인사위원회 청문절차에 참석할 수 없는 상황인데 인사위원들이 이를 납득할 수 있겠는가. 분만에나 신경 쓰고 아이들을 돌보고 지내다가 나중에 다른 직장을 알아보면 되지 않느냐고 하였다. 이러한 피진정인의 발언은 피진정인이 진정인을 부당하게 차별한 증거이다.

나. 피진정인 주장

면접 중 진정인의 출산 이후의 근무 계획을 묻는 차원에서 '무슨 생각으로 원서를 냈는지 듣고 싶다'는 취지의 발언을 한 것과 2006. 10. 2. 진정인이 본인을 직접 찾아 와 불합격 이유 등에 대해서 물었을 때 '곧 출산으로 쉬어야 하는 사람을 인사위원회에 추천하기는 어렵다'는 취지의 말을 한 것은 사실이다. 그러나 이는 진정인의 자존심을 지켜주기 위해 둘러댄 말이고 진정인이 면접에서 탈락한 것과 진정인의 임신, 출산과는 아무런 관련이 없다. ○○구 보건소는 구민에게 보다 높은 양질의 의료서비스를 제공하고 보건의료 신뢰도를 제고하기 위하여 신규 의사는 전문의(가급)를 채용하려고 계획하고 있었는데 일반의 자격을 가진 진정인은 이 조건에 부합되지 않았고 또한 진정인이 보건소에서 근무하는 동안 여러

차별 민원을 발생시키고 보건소 일반 직원들과도 인화를 이루지 못하는 등 공무원으로서의 자질이 부족하다는 평가를 받았기 때문에 이러한 점들이 종합되어 면접에서 탈락하게 된 것이다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. ○○구청은 2006. 9. 18. 지방계약직공무원(의사) 채용 공고를 하였고 자격 조건은 의사 면허 소지자·내과, 가정의학과 전공자 우대라고 명시하였다.

나. 진정인은 1994.부터 약 12년간 위 ○○구 보건소에서 지방계약직공무원(나급)으로서 근무하여 왔고, 계약만료일을 앞두고 위 채용모집에 응시하여 1차 서류전형에 합격하여 2006. 9. 26. 면접시험을 보게 되었다. 당시 면접시험의 심사위원은 보건소장인 피진정인을 비롯하여 보건행정과장, 보건지도과장, 의약과장, 총무과장으로 총 5명이었고 응시자는 진정인을 포함하여 모두 2명이었다.

다. 면접은 약 10분 정도 진행되었고, 피진정인이 주로 질문하고 진정인이 답변하는 방식으로 진행되었다. 이 과정에서 피진정인은 진정인에게 '보건소의 사정을 잘 알면서 왜 원서를 냈는지 모르겠다'는 발언을 하였다. 구체적으로 면접 심사위원 중 진정인에게 질문을 한 사람은 피진정인, 총무과장, 행정지도과장이었고 총무과장과 행정지도과장은 진정인에게 분만예정일에 대해서만 간단히 물었으며 달리 다른 질문은 제시되지 아니하였다.

라. 심사위원의 과반수가 '공무원으로서의 정신자세', '전문지식과 그 응용능력', '의사발표의 정확성과 논리성', '예의·품행 및 성실성', '창의력·의지력 및 발전가능성'이라는 5개의 평정요소 중 2개 항목 이상을 '하'로 평정하면 불합격되는데, 진정인은 총 12개의 '하'를 받아 불합격 되었다.

마. ○○구 보건소는 보건소 계약직 의사를 전문의로 채용할 수 있도록 2003. 7. 31. 정원규칙을 개정하였고 2004.부터 인건비 예산을 가급 전문의 보수기준으

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

로 확보한 사실이 있다. 2006. 11. ○○구 보건소는 진정인과 당시 같이 응시했던 후보를 모두 탈락시킨 후 재공고를 통하여 가정의학 전문의를 채용하였다.

바. 진정인이 불합격 사실을 전달 받고 보건소장실로 피진정인을 찾아가 채용 시 가능성, 불합격 이유 등을 물었을 때 피진정인은 '출산으로 쉬어야 하는 사람을 인사위원회에 추천하기는 어렵다'는 취지의 발언을 하였다.

5. 판단

가. 임신·출산을 이유로 한 차별의 금지

「국가인권위원회법」은 물론 「UN 여성차별철폐협약」 제11조 제2항, 「여성발전기본법」 제18조 제1항, 「남녀고용평등법」 제7조 등은 임신이나 출산에 의한 차별을 금지하고 있다. 이러한 규정은 임신 또는 출산은 여성의 고유한 기능이자 특성이므로 임신 또는 출산을 이유로 한 차별은 곧 여성에 대한 차별이 되고 모성 기능은 사회의 인력을 재생산한다는 중요한 사회적 기능이 있으므로 사회적 보호가 필요하다는 입장에 기초한 것이다. 따라서 출산을 앞둔 응시자를 채용하는 것이 산전후휴가의 부담 등 일정 기간 인력 운용의 어려움을 야기한다고 하더라도 이러한 문제는 사업주와 국가가 공동으로 분담해야 하는 문제이지 임신부 개인에게 임용 상 불이익을 주는 것으로 해결할 수 없는 문제이고 만약 임신부 개인에게 불이익을 준다면 이는 부당한 고용 차별행위에 해당한다.

나. 면접에서의 질문에 의한 차별금지와 그 해당여부에 대한 판단

한편, 이 사건에서 진정인은 자신이 적합한 자격을 갖추었음에도 임신을 이유로 탈락한 것이라 주장하고 있고, 반면 피진정인은 임신이 이유가 아니라 다른 사유에 의하여 진정인이 평점을 낮게 받았기 때문에 탈락한 것이라 주장하고 있다.

고용차별이 이루어지는 가장 주요한 최초의 관문은 채용시 서류심사와 면접의 과정인데, 서류심사의 경우에는 차별적 편견에 기한 특정그룹의 배제나 불이익한 대우가 문자나 문건으로서 명시되어 나타나 그 차별 여부를 판단하기 쉬운 반면, 면접의 경우에는 면접위원들의 성향이나 차별적인 편견이 드러나지 않고 추상적인 판단기준으로 나타나거나 또는 사회관행상 암묵적인 사전사후합의가 이루어져

서 결과만 통보되기 때문에 차별대우가 실제로 어떠한 기준에 의하여 어떻게 특정 사유를 가진 그룹에 대한 고용배제로 나타나고 있는지를 판단하기가 극히 어려우며, 사후적인 통계로만 그 경향이 드러나고 있을 뿐이다. 이에 서구를 중심으로 일찍부터 면접과정에서 차별적 결과가 반영될 수 있는 질문 자체를 그 질문의도와 무관하게 아예 발언하지 못하도록 금지하고 있으며, 이를 위반할 경우에는 그 자체를 차별대우라고 보아 시정하도록 하고 있다. 이러한 원칙 하에서만 면접과정에서의 차별행위가 시정될 수 있는 것이다. 그러한 취지에서 미국 고용기회평등위원회는 ‘모집, 선발, 채용상의 차별금지에 관한 실무지침’에서 응시자가 처해있는 상황에 대해 기업주가 적절한 편의를 제공한다는 것을 설명하기 이전에 해당응시자에게 어떠한 특정 사유, 예를 들어 ‘장애’나 ‘18세 미만의 어린 자녀의 양육여부’ 또는 ‘키’, ‘몸무게’, 또는 ‘임신’이나 ‘출산계획’여부에 대하여 묻는 것을 불법으로 간주하고 이를 엄격하게 금지하고 있다.

이러한 점에 비추어 보아, 이 사건에서도 과연 진정한이 임신을 이유로 하여 차별을 받았는지에 관해서 첫째, 그 발언 자체가 객관적으로 차별적 발언이라 평가받을 수 있는 지 여부에 대한 평가, 피진정인이 면접심사위원으로서의 지위와 영향력, 그리고 면접과정에서 이루어진 다른 질문들의 주된 내용이 무엇이었는지를 검토해 보고, 둘째로 피진정인이 주장하고 있는 탈락 사유에 합리성이 있는지를 살펴보기로 한다.

다. 피진정인의 발언에 대한 평가

진정인은 피진정인이 면접과정에서 진정인에게 출산을 앞두고 ‘무슨 생각으로 원서를 냈는지 듣고 싶다’라는 내용으로 발언하였다고 주장하고 있으며, 피진정인 역시 이에 대해서 다투지 아니하고 있으나 다만 그 발언의 의도가 차별적 의도에서 한 것은 아니라고 주장하고 있다.

어떠한 행위에 있어서 그 의도나 고의는 극히 주관적인 것이어서 결국 그 행위를 판단함에 있어서는 겉으로 드러난 발언의 내용, 발언이 이루어진 상황, 그리고 결과를 두고 객관적으로 평가될 수 밖에 없다. 그 점에서 피진정인의 그와 같은 발언은 ‘출산을 바로 앞둔 진정인을 채용하게 되면 바로 출산 후 휴가를 주어야 하는 상황’이므로 그 부담을 떠안으면서 진정인을 채용할 수 없다’는 취지가 담겨 있다는 해석 외에는 달리 어떠한 내용으로 해석하기가 어려운 것으로서, 임신 중인 응시자에 대한 편견이 깔려 있는 발언으로 질문이 금지되어야 하는 차별

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

적 발언으로 판단된다.

더욱이 피진정인과 같이 면접을 진행하였던 위원들은 모두 피진정인과 함께 근무하는 보건행정과장 등 소속 직원이어서 사실상 피진정인의 영향력이 미칠 가능성이 높다고 평가되는 점, 당시 비록 진정인과 오랫동안 근무하여서 잘 알고 있는 사이들이라고는 하나 진정인에 대한 질문이 모두 주로 출산일자와 출산 후 어떻게 근무할 것인지에 집중되어 있고 달리 평정요소와 관련된 질문은 이루어지지 않았던 점, 진정인이 불합격 처리 된 직후 피진정인을 면담하였을 때에도 피진정인이 동일한 취지로 발언하였던 점을 고려할 때에, 진정인에 대한 불합격처분에 임신과 출산이 상당한 영향을 끼쳤거나 주된 사유가 되었음을 부인하기 어렵다.

라. 피진정인이 주장하는 탈락사유에 대한 평가

1) 애초부터 가급전문의를 채용할 계획이었다는 주장

이에 관하여, 피진정인은 애초부터 가급 전문의를 채용할 방침을 세웠기 때문에 일반적인 진정인이 불합격된 것이고 실제로 가정의학과 전문의가 채용된 것이 이를 뒷받침한다고 주장하고 있다.

그러나 인정사실에서 살펴 본 바와 같이 ○○구는 2004년도부터 응시 자격을 전문의만으로 제한하여 모집공고를 낼 수 있었음에도 불구하고 이를 제한하지 않고 단지 '가정의학과, 내과 전문의 우대'로만 표시하여 공고하였고, 그 결과 처음에는 진정인을 포함한 2명의 일반의 자격을 가진 사람이 면접까지 응시하게 되었던 것이다. 피진정인의 주장대로 애초부터 전문의만을 채용하려고 했다면 전문의로 한정하여 공고를 냈어야 함이 마땅한바, 살피건대 전문의 자격의 소지여부는 채용에 있어 우대 조건일 수는 있어도 합격의 전제 조건으로까지 삼으려고 하였던 것은 아닌 것으로 판단된다.

○○구 보건소가 그 뒤 가정의학과 전문의를 채용한 것은 사실이지만 새로 채용된 가정의학과 전문의는 재공고를 통해 채용된 의사로 진정인과의 경쟁을 통해 채용된 것도 아니므로 재공고하여 전문의를 채용했다는 것이 진정인 채용 과정에 부당한 차별이 없었음을 확인시키는 증거라고 하기도 어렵다.

2) 진정인이 평소 다른 직원들과 화합하지 못하였다는 주장

피진정인은 진정인이 평소 직원과 융화하지 못하고 민원을 자주 발생시켜 보

건소 근무 의사로서 자질이 부족하다는 평판이 있었기에 그러한 점들이 감안되어 면접에서 탈락한 것이라 주장한다.

그러나 보건지도팀장 등이 주장하는 진정인의 자질 문제는 객관적으로 검증하기 어려운 개인적 경험에 근거하고 있을 뿐 아니라 그 내용도 '진정인이 본인 직통 전화로 걸려 온 전화 이외에는 잘 받지 않는다'는 것인데, 이러한 진술만으로 진정인이 공무원으로서의 자질이 부족하다고 판단하기는 어렵다.

오히려 위원회에서 직접 조사한 다른 간호사나 의사들의 진술에 의하면 진정인은 근무기간동안 공무원으로서의 자질이나 보건소 내 평판이 문제가 된 적이 없다는 것이며, 이러한 진술이 아니더라도 진정인이 지난 12년 동안 계약직 공무원으로서 무리 없이 일해 온 사실에 비추어 보더라도 피진정인의 주장을 그대로 수긍하기 어렵다.

피진정인은 2006년 진정인을 상대로 제기된 2건의 인터넷 민원을 제시하며 진정인의 근무 태도에 문제가 있다고 주장하나 2건의 민원을 제기 받았다고 하여 진정인의 근무 태도에 문제가 있었다고 판단하기 어렵고, 이 민원이 주장하고 있는 사실의 진위 여부에 관하여 조사된 적이 없어 사실여부를 확인할 수도 없을 뿐 아니라 진정인이 ○○구 보건소에서 근무하는 동안 민원으로 인하여 감사실 등에서 조사를 받거나 주의조치를 받은 사실이 전혀 없고 만일 이 사실이 심각하게 문제되었다면 면접과정에서 질문을 통하여 해명되었어야 할 것인바 이에 관해서도 면접위원들이 질문조차 한 바 없는 점에 비추어 보아도 이 부분에 관한 피진정인 주장 역시 설득력이 부족하다고 판단된다.

마. 소결

앞서 살펴 본 바와 같이 고용 차별을 다투는 사건의 경우 그 증거를 수집하기 어렵고 특히 면접위원들에게 상당한 재량권이 있는 응시자의 면접 결과를 놓고 차별여부를 판단하는 것이어서 응시자의 성, 장애, 병력, 외모 등이 고용 상 차별적 요소로 작용 했는지 여부를 확인하는 것은 면접 위원들이 스스로 인정하지 않는 한 확인이 불가능한 경우가 많은 것이 현실이다.

이런 이유로 이 사건에서 보건소장의 위치에 있는 피진정인의 발언은 매우 중요한 차별의 증거가 되는 것이고 그 내용 또한 명백한 차별의 의도가 있었음을 담고 있는 경우이므로 피진정인이 달리 해당 발언의 진의를 설득력 있게 증명하지 못하는 한 부당한 차별이 있었던 것으로 보는 것이 타당할 것인데, 피진정인

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

이 들고 있는 사유들은 진정인이 그 사유로 불합격 처리 되었다는 것을 수긍할 만한 합리성이 부족하다.

이상의 내용들을 종합할 때 진정인이 면접에서 불합격 처리된 것은 진정인이 임신부로서 곧 출산을 예정하고 있다는 사실이 채용 여부를 결정하는 과정에서 불리하게 작용하였기 때문으로 판단되며, 이러한 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하는 임신 또는 출산을 이유로 한 고용상의 차별행위에 해당한다고 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 지방계약직공무원 채용과정에 있어 피진정인의 행위는 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 피진정인 소속기관의 장인 ○○구청장에게 피진정인을 경고조치하고 재발방지대책을 수립할 것을 권고하기로 하여 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

2 2007.3.9. 자 06진차263 결정 [출산을 이유로 한 고용차별]

[1] 중앙인사위원회위원장에게 교사의 성과상여금을 지급함에 있어 산전후 휴가제도의 취지에 부합하도록 「성과상여금업무처리지침」에 산전후 휴가기간을 실제 근무기간으로 인정하는 내용을 규정할 것을 권고한 사례 (적극)

[2] 육아휴직 기간에 성과상여금을 지급하지 않는 것이 차별인지 여부 (소극)

[결정요지]

[1] 2003 .4. 28. (구)여성부의 남녀차별개선위원회에서 산전후휴가는 국가의 모성보호 차원에서 법적으로 보장된 제도로서 출산당사자인 여성만 사용할 수 있는 것이고 시기나 기간 등에 대한 선택의 여지나 다른 대안이 없다는 점에서 '산전후휴가기간을 성과상여금 지급제의 대상 기간에 포함한 것은 남녀차별에 해당한다'고 결정한 이후 중앙인사위원회는 이 권고결정의 취지를 존중하여 2004년도부터는 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자에만 성과상여금을 지급하지 않도록 변경하였다고 한다. 그러나 중앙인사위원회의 위와 같은 주장에도 불구하고 성과상여금 관련규정 어디에도 '산전후휴가를 실근무기간으로 간주한다'는 명시적 규정은 찾아볼 수가 없다. 그리하여 여성공무원이 연초인 1월이나 2월부터 출산휴가를 받고 이어서 육아휴직을 사용한 경우에는 실근무기간이 2개월 이상이 될 수가 없으므로 성과상여금을 받지 못하는 불합리한 결과가 초래될 수 있다. 따라서 애초 중앙인사위원회가 지침을 변경한 취지에 어긋나 부당히 차별을 받는 사람이 발생하지 않도록 그 내용을 명시적으로 규정하도록 권고한다.

[2] 육아휴직은 산전후휴가와와는 다르게 비록 여성의 사용률이 높지만 부 또는 모가 선택적으로 사용할 수 있고 육아의 방법에 있어서도 다양한 대안이 존재한다는 점, 교원 중에서 실제로 근무한 기간이 2개월 미만이어서 성과상여금을 받지 못한 자는 육아휴직외에도 장애로 인한 장기요양 등의 병거나 남성만이 사용하는 병역휴직을 포함한 기타의 사유로 휴직한 자가 많은 상황에서 육아휴직자에게만 성과상여금을 지급하는 것은 오히려 형평성에 문제가 발생한다는 점 등을 감안하면 육아휴직을 사용하여 실제 근무기간이 2개월이 되지 않는 여성교원에게 성과상여금을 지급하지 않는 것은 성별이나 출산 등을 이유로 한 불합리한 차별행위로 볼 수 없어 기각한다.

[참조조문] 「2005년도 공무원수당 등에 관한 규정」(대통령령) 제7조의2, 「2005년도 성과상여금업무 처리지침」(중앙인사위원회 예규 제53호), 2005년도 교육공무원 성과상여금 지급지침」(교육인적자원부)

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

【진 정 인】 김○○ 외 61명

【피진정인】 1. 중앙인사위원회 위원장
2. 교육인적자원부 장관

【주 문】 1. 피진정인 중앙인사위원회위원장에게 산전후휴가제도의 취지에 부합하도록 「성과상여금업무처리지침」에 산전후휴가기간을 실제근무기간으로 인정하는 내용을 규정할 것을 권고한다.
2. 진정인의 진정 중 육아휴직자에게 성과상여금을 지급하지 않는 것은 차별이라는 부분은 기각한다.

【이 유】

1. 진정 요지

진정인들은 출산을 한 여교사로서 피진정인들이 산전후휴가 및 육아휴직 기간을 성과상여금 지급대상기간에 산입하지 않아 성과상여금을 지급받지 못하였다. 교육공무원들에게 균등 지급하는 성과상여금은 기본급적인 성격을 갖는 것이므로 이를 지급하지 않는 것은 차별이므로 시정을 요구한다.

2. 당사자 주장요지

가. 진정인

1) 교육인적자원부의 2005년 교육공무원 성과상여금 지급지침에 따르면, 성과상여금 예산의 90%는 전 교육공무원에게 균등지급하고 10%만 별도의 기준에 따라 차등지급하도록 되어 있어 결국 성과상여금은 기본급의 성격을 가지는 것인바, 산전후휴가 및 육아휴직을 이유로 이를 차등적으로 지급하는 것은 성별 등을 이유로 한 차별에 해당한다.

2) '실제 근무기간 2개월 미만인 자'라는 지급대상 제외 조건에 산전후휴가기간을 포함시키는 것은 실제로 출산을 하여 산전후휴가를 쓴 여성에게만 불리한 결과를 초래하게 되므로, 이는 명백히 성별 또는 임신과 출산을 이유로 한 여성에 대한 차별행위이다.

3) 제도적으로 육아휴직은 남녀 모두 사용할 수 있는 것이지만 육아휴직을 대

부분 여성들이 사용할 수밖에 없다는 점을 고려해 볼 때, 육아휴직을 이유로 성과상여금을 지급하지 아니하는 것은 성별 또는 출산을 이유로 한 차별행위에 해당한다. 이는 모성을 보호하고 성에 따른 불평등구조를 해소할 의무를 지고 있는 국가가 오히려 이를 조장하고 출산을 기피하게 만드는 조치로서 즉시 시정되어야 한다.

나. 피진정인 중앙인사위원회

1) 성과상여금은 1년 간의 업무성과를 평가하여 지급하는 제도이므로 1년 중 실제로 근무한 기간이 적어도 2개월은 되어야 한다는 최소한의 근무기간을 지급요건으로 정하고 있다. 이에 따라 출산휴가와 육아휴직을 사용하더라도 1년 중 2개월 이상을 실제로 근무한 경우에는 성과상여금을 지급받게 되며, 근무기간을 계산할 때에는 출산휴가와 육아휴직 뿐만 아니라 공무상 질병 휴직, 병역휴직 등을 포함한 모든 휴가와 휴직기간을 제외하고 있다.

2) 2003. 4. 28. (구)여성부의 남녀차별개선위원회에서 '산전후 휴가기간을 성과상여금 지급제의 대상기간에 포함한 것은 남녀차별에 해당한다고 결정한 이후 이와 같은 권고결정 취지를 최대한 존중하여 2004년 지침을 수립하면서 성과상여금 지급제의 기간에 대한 내용을 개정하였다. 즉 2003년도 지침에서는 '직무에 종사하지 아니한 기간이 4월 이상인 자'에게 성과상여금을 지급하지 않도록 하고 있어 실제 근무기간이 8개월이 되어야 성과상여금을 받을 수 있었으나, (구)여성부 권고 결정 후인 2004년도 지침에서는 여성공무원이 출산휴가 후 육아휴직 또는 다른 사유의 휴가·휴직을 사용하게 되어 성과상여금을 지급받지 못하는 경우가 최소화될 수 있도록 '실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자'에게만 성과상여금을 지급하지 않도록 하여 실제근무기간 요건을 대폭 완화하였다.

3) 실제 근무기간을 계산할 때에는 출산휴가나 육아휴직 뿐만 아니라 공무상 병가, 병역휴직을 포함한 모든 휴가와 휴직 기간이 포함되지 않고 또한 육아휴직은 여성공무원 뿐만 아니라 남성공무원도 사용하고 있고 남성공무원의 육아휴직 기간도 실제 근무기간을 계산할 때 포함되지 않고 있으므로 여성공무원에 대해서만 차별하고 있지 않다. 출산휴가와 육아휴직 기간을 실제 근무기간으로 인정할 경우에는 다른 휴가 및 휴직과 형평성 문제가 발생한다.

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

4) 육아휴직을 사용하여 1년 중 단 하루도 직무에 종사하지 않더라도 업무성과가 있다고 하여 성과상여금을 지급하여야만 한다면 업무성과를 평가하여 지급하는 성과상여금제도의 취지에 전혀 맞지 않을 뿐 아니라 업무실적 그 자체가 없어 평가자체를 할 수 없기 때문에 이를 지급할 수 있는 합리적인 논거도 없다. 출산휴가와 육아휴직 기간을 최대한 사용하면 3년 3개월에 이르는데 전혀 근무하지 않은 이 기간동안 실적급인 성과상여금을 계속 지급하는 것에 대해 합리적으로 설명할 수 있는 논거가 전혀 없다. 또한 진정한 성과상여금이 기본급적인 성격을 가지고 있다고 주장하나 성과평가 결과에 따라서는 성과상여금을 전혀 지급받지 못하게 되는 자도 있는 등 성과상여금은 오히려 기본급적 성격이 가장 약하여 공직뿐만 아니라 민간부문의 임금체계 그 어디에서도 기본급으로 분류되지 않는다.

5) 진정한 성과상여금을 받지 못한 것과 양육에 대한 사회적 책임을 연결시키고 있으나 성과상여금은 육아비용, 양육지원을 명목으로 만들어진 수당이 아니므로 업무성과에 대한 보상을 취지로 하는 성과상여금 제도에서 양육에 대한 사회적 책임을 찾고자 하는 것은 정책적 목적과 수단의 적합성 측면에서 전혀 맞지 않는 주장이다. 모성보호와 여성의 권익보호를 위해 경제적 지원이 필요하다면 그 문제는 또 다른 정책적 관점에서 검토되는 것이 타당하다.

다. 피진정인 교육인적자원부장관

1) 성과상여금은 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2 제6항에 의거 성과상여금의 지급기준·지급범위 및 지급방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙인사위원회가 정하는 범위 안에서 소속장관이 정한다.

2) 육아휴직을 사용하는 교육공무원은 여성이 절대 다수이나 육아휴직이 여성에게만 허용되는 제도가 아니므로 육아휴직기간을 성과상여금 지급을 위한 실제 근무기간에서 제외하는 것이 성별을 이유로 한 또는 기타 사유에 의한 차별행위에 해당하지 않는다. 출산휴가 및 육아휴직기간만 실근무기간으로 인정한다면 다른 사유의 특별휴가 및 휴직기간에 대하여 형평성 논란이 발생할 수 있다.

3. 관계규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 성과상여금 제도는 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의 2의 규정에 따라 근무성적, 업무실적 등이 우수한 자에 대하여 예산의 범위 안에서 지급하는 것으로서, 주관기관인 중앙인사위원회에서 매년 초에 「성과상여금업무처리지침」을 정하여 성과상여금에 대한 지급기준·지급범위·지급방법 등을 중앙행정 각 부처에 제시하고 각 기관에서는 동 지침을 근거로 기관 특성에 맞게 일정범위 내에서 탄력적으로 운영하고 있다.

나. 중앙인사위원회는 성과상여금 지급제외대상자 범위를 2003년도에는 '직무에 종사하지 아니한 기간이 4월 이상인 자'에서 2004년도에는 '실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자'로 변경하였다.

다. 교육인적자원부에서는 교원에 대한 2005년도 성과상여금을 지급함에 있어 교원의 특수성을 반영하여 성과상여금 예산의 90%는 전 교육공무원에게 균등하게 지급하고 나머지 10%는 차등 지급하였고, 2006년에는 80%를 균등 지급하고 20%를 차등 지급하였다.

라. 교육공무원의 최근 2년간 성과상여금 사유별 지급제외 대상자 통계는 다음과 같다.

〈표 1〉 2004년, 2005년 성과상여금 사유별 지급제외 대상자 통계

(단위:명)

구분	징계 처분	실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자							계
		휴직	직위해제	대기발령	육아휴직	신규임용	교육훈련 파견	기타	
2004	-	1,830	13	5	1,745	526	-	1,083	5,202
2005	8	2,170	8	-	2,379	235	213	1,305	6,318

〈표 2〉 육아휴직자 남녀 비율

(단위:명)

구분	남	여	계
2004	14	3,799	3,813
2005	12	3,855	3,867

5. 판단

가. 이 사건 성과상여금의 성격에 관하여

1) 성과상여금 제도는 1년 간 추진한 업무성과를 각 기관의 실정에 적합한 다양한 평가 방법을 통하여 공정하고 객관적으로 평가한 후 그 결과에 따라 성과가 우수한 공무원에게 더 많이 보상함으로써 업무성취에 대한 동기를 부여하고 더 열심히 일하는 조직문화를 조성하기 위하여 2001년부터 공무원을 대상으로 시작한 제도이다.

2) 성과상여금을 지급함에 있어 중앙인사위원회의 지침의 범위를 벗어나지 않는 한도 내에서 각 부처의 특성을 고려하여 지급방법을 어떠한 방식으로 정할 것인가는 각 부처의 재량범위 내라고 할 것인 바, 그 지급비율을 정하는 기준이 헌법을 비롯한 상위법에서 정한 범위를 일탈하거나 헌법질서에서 승인되고 있는 법원리를 명백하고도 중대하게 침해하고 있지 않는 이상 정당한 재량범위를 넘어선다고 볼 수 없는 것이고, 따라서 교육인적자원부가 성과상여금 일부를 균등 지급하고 일부를 차등 지급한다고 해서 성과에 기초한 상여금의 성질이 부정되는 것은 아니므로 균등지급한 부분이 소정 근로에 대한 대가인 임금으로서의 기본급적 성질을 띤다고 볼 수는 없다.

나. 산전후휴가에 관하여

1) 2003. 4. 28. (구)여성부의 남녀차별개선위원회에서는 산전후휴가는 국가의 모성보호 차원에서 법적으로 보장된 제도로서 출산당사자인 여성만 사용할 수 있는 것이고 시기나 기간 등에 대한 선택의 여지나 다른 대안이 없다는 점에서 '산전후 휴가기간을 성과상여금 지급제의 대상기간에 포함한 것은 남녀차별에 해당한다고 결정하였다.

2) 그 뒤 중앙인사위원회는 '직무에 종사하지 아니한 기간이 4월 이상인 자'에게 성과상여금을 지급하지 않도록 한 2003년도 지침을 2004년도부터는 '실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자'에게만 성과상여금을 지급하지 않도록 변경하였는데, 이는 남녀차별개선위원회의 권고결정 취지를 존중하여 여성공무원이 출산 휴가 후 육아휴직 또는 다른 사유의 휴가·휴직을 사용하게 되어 성과상여금을 지급받지 못하는 경우가 최소화될 수 있도록 실제근무기간 요건을 대폭 완화한 것이라고 주장하고 있다.

3) 그러나 중앙인사위원회의 위와 같은 주장에도 불구하고 성과상여금 관련규정 어디에도 '산전후 휴가를 실근무기간으로 간주한다'는 명시적 규정은 찾아 볼 수가 없다. 이러한 명시적 규정이 없는 까닭에 여성공무원이 성과상여금 지급대상기간 중 연초부터 즉 1월이나 2월 중에 출산휴가를 받고 그 뒤로 바로 이어서 육아휴직을 사용한 경우에는 실근무기간이 2개월 이상이 될 수가 없으므로 성과상여금을 받지 못하는 불합리한 결과가 초래될 수 있다. 그러한 경우 남녀차별개선위원회의 권고취지나 이를 반영한 중앙인사위원회의 지침 개정 취지는 실효성을 상실하게 되는 바, 이와 같이 산전후 휴가 및 육아휴직을 사용하는 여성공무원에게 있어서는 출산을 이유로 한 차별적 처우를 받게 된다 할 것이다. 따라서 애초 중앙인사위원회가 지침을 변경한 취지에 어긋나 부당히 차별을 받는 사람이 발생하지 않도록 그 내용을 명시적으로 규정하는 것이 필요하다.

다. 육아휴직에 관하여

1) 육아휴직은 산전후휴가와와는 다르게 비록 여성의 사용률이 높지만 부 또는 모가 선택적으로 사용할 수 있고 육아의 방법에 있어서도 다양한 대안이 존재한다는 점, 일반공무원이 육아휴직을 1년간 사용하는 것에 비해 교육공무원의 경우에는 최대 3년까지 활용할 수 있는 점, 교원 중에서 2004년도와 2005년도에 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자로서 성과상여금을 지급받지 못한 자는 총 11,520 명이고 이 중 육아휴직자는 4,124명, 기타 사유로 휴직한 자는 7,396명인데 진정한 주장하는 것처럼 육아휴직자에게만 성과상여금을 지급하고 장애로 인한 장기요양 등의 병가나 남성만이 사용하는 병역휴직을 포함한 기타 휴직자에게 성과상여금을 지급하지 않는 것은 오히려 형평성에 문제가 발생한다는 점 등을 감안하면 육아휴직을 사용하여 실제 근무기간이 2개월이 되지 않는 여성교원에게 성

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

과상여금을 지급하지 않는 것은 성별이나 출산 등을 이유로 한 불합리한 차별행위로 볼 수 없다.

2) 또한 육아휴직의 경우 성과상여금을 지급하지 않는 것은 국가의 모성보호정책과 출산장려정책에 반하는 것이라는 진정인의 주장은 위에서 살펴본 바와 같이 성과상여금제도는 육아비용이나 양육지원을 위하여 만들어진 수단이 아니고 업무성과에 대한 보상을 취지로 하는 것이므로, 모성 보호와 양성평등을 위해 국가의 정책적·경제적 지원이 필요하다는 것은 별개의 문제이며 육아휴직기간을 실제 근무기간에 포함시키지 아니한 결과 해당 육아휴직자가 성과상여금을 지급받지 못하는 경우가 발생하더라도 이는 성별 또는 임신·출산을 이유로 한 차별행위에 해당한다고 보기는 어렵다.

6. 결론

가. 성과상여금의 지급과 관련하여 산전후휴가 기간을 실제 근무기간으로 인정하지 아니하고 지급대상기간에서 제외하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 중앙인사위원회 위원장에게 관련 규정의 개정을 권고하기로 한다.

나. 육아휴직에 관한 부분은 차별행위에 해당하지 아니하는 경우로 판단되므로, 같은 법 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 기각하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 2005년도 공무원수당 등에 관한 규(대통령령)

제7조의2 (성과상여금) ①소속장관은 별표 2의2의 규정에 의한 공무원중 근무 성적·업무실적 등이 우수한 자에 대하여는 예산의 범위안에서 성과상여금을 지급한다.<개정 2002.1.4>

②소속장관은 별표 2의3의 지급기준액표에 따라 다음 각호의 1의 지급방법에 의하여 성과급심사위원회의 심사를 거쳐 성과상여금을 지급한다. 다만, 소속장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 별표 2의3의 지급기준액표에 의한 지급기준액을 조정하여 달리 지급할 수 있다.<개정 2002.1.4>

1. 개인별로 차등하여 지급하는 방법
2. 실·국·과 등 부서(이하 "부서"라 한다)별 또는 지급단위기관별로 차등하여 지급한 후 개인별로 균등하게 지급하는 방법
3. 개인별로 차등하여 지급하는 방법과 부서별 또는 지급단위기관별로 차등하여 지급하는 방법을 병용하는 방법
4. 부서별 또는 지급단위기관별로 차등하여 지급한 후 부서 또는 지급단위기관 안에서 개인별로 다시 차등하여 지급하는 방법
5. 그 밖에 중앙인사위원회와 협의하여 정하는 방법

③생략

④제2항제2호 내지 제5호의 규정에 의하여 성과상여금을 지급하는 경우 그 지급등급과 지급액은 소속장관이 정하는 바에 의한다. 다만, 성과상여금의 지급등급은 3개 등급 이상으로 한다.<개정 2002.1.4>

⑤생략

⑥성과상여금의 지급기준·지급범위 및 지급방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙인사위원회가 정하는 범위 안에서 소속장관이 정한다.

2. 2005년도 성과상여금업무 처리지침(중앙인사위원회 예규 제53호)

Ⅲ. 개인별로 차등하여 지급하는 방법

5. 이의제기와 성과상여금의 지급

다. 성과상여금의 지급

- 성과급심사위원회의 심사결과에 따라 성과상여금을 개인에게 지급한다.

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

- 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자에게는 성과상여금을 지급하지 아니한다.
‘실제로 근무한 기간’이란 성과상여금 지급대상기간(1.1~12.31) 중 휴가, 휴직, 직위해제, 교육훈련 파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간을 말한다.
- 별도 지급제외대상 기준은 각 기관별 특성 및 실정을 고려하여 직원의 견수렴 절차 등을 거쳐 자율적으로 정하고, 동 지급제외대상기준에 해당하는 자에게는 성과상여금을 지급하지 아니한다.
- 성과상여금 지급대상기간 중 특별승진 또는 특별승급을 한 자에게는 성과상여금을 지급하지 아니할 수 있다.

3. 2005년도 교육공무원 성과상여금 지급지침(교육인적자원부)

1. 지급 근거

- 가. 공무원수당등에관한규정(대통령령 제18672호, 2005.1.7)
- 나. 성과상여금제도운영지침(중앙인사위원회 예규 제53호, 2005.1.18)

2. 지급대상과 지급방법

나. 지급대상 제외자

- (1) 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자
 - (가) ‘실제로 근무한 기간’이란 성과상여금 지급대상기간(1.1~12.31)중 휴가, 휴직, 직위해제, 교육훈련파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간
 - (나) 별도 지급제외대상기준은 각 기관별 특성 및 실정을 고려하여 직원의 견수렴 절차 등을 거쳐 자율적으로 정하고, 동 지급 제외대상기준에 해당하는 자에게는 성과상여금을 지급하지 아니함.
 - (다) 기간제 교원

다. 지급 방법

< 지급 원칙 >

- 성과상여금 예산의 90%는 전 교육공무원에게 균등하게 지급하고, 10%는 차등 지급하되
 - (가) 10% 차등지급방법(지급등급책정기준)은 국가기관장 또는 시·도 교육감이 결정

(나) 소속 교육공무원의 의견을 수렴하고 「성과급심사위원회」 심의를 거쳐 결정

※ 교감, 교장, 교육전문직은 차등지급등급 책정기준(사례적용)을 교사와 달리할 수 있으며 근무성적 또는 목표관리제 등을 적용할 수 있음

3 2008. 5. 19.자 07진차953결정 [출산 및 육아 휴직자에 대한 고용차별]

진정인이 출산 휴가 및 육아 휴직을 사용했다는 이유로 복직 과정에서 사직을 강요당하고 보직 등에서 불이익한 조치를 당한 것은 성별 또는 출산을 이유로 한 고용상 차별행위이므로 피진정인 주식회사 ○○○○ 대표이사에게 손해배상금 500만원을 지급하고 재발방지대책을 수립함과 차별행위를 직접 행사한 피진정인들을 경고 조치할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 대표이사가 아닌 관리자들의 행위에 대한 사용자의 책임
「근로기준법」 제2조 제1항 제2호에서는 사용자를 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’로 명시하고 있는바, 사용자에는 사업주와 중간 관리자가 포함된다. 동 사건의 피진정인 강○○ 등은 전무와 이사로서 인사에 관하여 실무 책임자이면서 동시에 실질적인 권한을 갖고 있거나 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자들로, 피진정인 강○○ 등의 행위는 사용자를 대리한 행위라고 보아야 할 것이고 진정인의 복직 과정에서 이들에 의한 차별행위가 있었다면 대표이사에게 그 책임을 묻는 것이 타당하다.
- [2] 피진정인 강○○ 등의 발언 및 행위에 대한 판단
피진정인 강○○는 진정인의 복직과정에서 진정인에게 “6개월 휴직으로 업무공백이 크다. 회사에서는 남자팀장이 필요하다.”, “회사 측에서는 미리 (사직)제안을 해보고 애기가 나왔는데 그걸 내가 늦춘 부분이 있다.”라고 차별적인 발언을 하였다. 또한 인사 및 보직의 책임자들인 김○○과 김△는 진정인의 복직 전후에 진정인에게 다른 부서업무를 맡으라고 종용하면서 팀장 업무를 부여하지 않았고, 업무를 제한하는 직무서약서를 작성하라고 요구한바 이는 진정인에게 업무나 배치상에 불이익을 줌으로써 간접적으로 사직을 강요한 행위라고 판단된다.
- [3] 피진정인이 주장하는 사직 강요 등의 사유에 대한 판단
복직 전후 과정에서 진정인은 회사에 복직 관련 서류를 제출하거나 강○○를 통해 구두로 복직의사를 밝힌 것으로 볼 때 사직 의사가 없었다는 점, 피진정인 강○○는 복직하겠다는 진정인에게 지속적으로 복직 의사와 사직 조건을 묻고 복직하더라도 기존 보직이나 업무를 할 수 없다면 이러한 발언들이 회사 측의 공식 입장이라고 한 것은 진정인이 회사로부터 사직을 강요받은 것으로 느끼기에 충분하다는 점, 피진정인 김○○이 복직 전 진정인을 만나 복직여부를 재확인하면서 팀장으로 복귀가 어렵다며 타 부서 업무 수행을 종용하거나 피진정인 김△가 복직한 진정인에게 직무서약서를 작성하라고 한 행위는 결과적으로 진정인에 대한 사직 압력으로 느껴지기에 충분하다고 보이는 점 등에 비추어 보건대, 피진정인 강○○ 등의 행위는 그들의 주장과 달리 차별행위에 해당한다.

【참조조문】 「UN 여성차별철폐협약」 제11조 제2항, 「여성발전기본법」 제18조 제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조 등

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 1. ○○○

2. ○○○

3. ○○○

4. 주식회사 ○○○○ 대표이사

【주 문】 피진정인 주식회사 ○○○○ 대표이사에게

1. 진정인에 대하여 손해배상금 500만원을 지급할 것,

2. 피진정인 1, 2, 3에 대하여 경고 조치할 것,

3. 출산 및 육아휴직자들이 유사한 피해를 입지 않도록 재발 방지대책을 수립할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정의 요지

진정인은 주식회사 ○○○○에서 홍보팀장으로 근무하다 2007. 3. 1.부터 같은 해 8. 31.까지 출산 휴가 및 육아 휴직을 사용하였는데, 피진정인들이 복직 전후 진정인에게 사직을 강요하고 팀장에서 팀원으로 강등하였으며 업무를 제한하는 직무서약서의 작성을 강요하였는바, 이는 출산과 육아를 이유로 한 부당한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정인은 2002. 3. 20. 주식회사 ○○○○에 입사하여 2003년 말부터 3년 이상을 홍보팀장으로 근무하다 출산 및 육아로 약 6개월 동안 휴직을 하였다. 진정인은 복직을 하려고 2007. 8. 13. 복직원을 제출하였는데, 당시 진정인의 직속상사인 피진정인 1은 2007. 8. 22경부터 진정인의 복직 전까지 진정인에게 서너 차례 전화를 하여 “(진정인이) 팀장 자질이 부족하고 6개월 간 휴직으로 업무공백이 크다. 회사에서는 남자팀장을 선호한다. 휴직을 하면서 회사 복귀가 힘들 것이라는

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

것을 사전에 예측하지 못했느냐. 복직을 하더라도 홍보팀장으로는 힘들고 팀원으로 가능하다.”라고 말을 하였다. 또한 회사 전무인 피진정인 2는 같은 달 29. 진정인에게 홍보팀이 아닌 다른 부서로의 복귀를 종용하였고 이를 거절하자 “홍보팀으로 복직을 하되 팀장발령은 무기한 보류한다.”고 하였다. 진정인이 사직조건으로 1년치 연봉을 주거나 스톡옵션을 즉시 행사할 수 있게 해달라고 요구하자 피진정인 1은 회사에서 복직을 하라고 한다고 전하였고, 2007. 9. 3. 복직을 하였으나 인사발령을 미루다가 결국 팀원으로 강등하여 발령을 하였다. 또한 복직한 진정인에게 이사인 피진정인 3은 진정인의 업무를 제한하는 직무서약서의 작성을 강요하였다.

나. 피진정인 1

피진정인 1은 진정인의 직속 상사이자 경영지원실장으로서 진정인이 업무 능력이 부족하고 육아로 인해 업무가 자유롭지 못할 것을 우려하여 복직 전 서너 차례 전화통화를 하여 진정인에게 퇴사를 권유하면서 남자팀장이 필요하다는 발언을 하였으며 진정인과 나눈 이야기를 전무인 피진정인 2와 이사인 피진정인 3에게 보고하거나 의논한 바 있다.

다. 피진정인 2

피진정인 2는 회사의 전무로서 진정인의 복직과 관련하여 피진정인 1로부터 보고를 받았으며 진정인을 만나 이야기를 나눴다.

피진정인 2는 진정인이 홍보팀장으로서 대외 역할을 할 능력이 부족하다고 판단하여 복직 전 진정인과 만나서 진정인에게 체험관의 홍보 업무를 제안하였으나 진정인이 거절하여 홍보팀으로 배치하였다.

라. 피진정인 3

피진정인 3은 경영기획실장으로 인사팀 및 진정인이 복직한 후 소속된 홍보법무팀을 관리감독하고 있어서 진정인의 보직 문제에 대하여 관여하게 되었다.

피진정인 3은 진정인에게 기자와 업무적으로 접촉하지 말 것을 지시하였고 직무서약서를 작성하라고 요구한 사실이 있다. 이는 진정인이 홍보팀장으로 근무할 때 회사의 정보나 전략을 기자에게 제대로 알리지 못해 회사가 오해를 받는 사건이 몇 차례 발생하였기 때문에 이를 예방하기 위해서 하였던 조치이다.

마. 피진정인 주식회사 ○○○○ 대표이사

피진정인 주식회사 ○○○○ 대표이사는 진정인이 2007. 9. 3. 복직하여 홍보팀장으로 근무하도록 하였고, 같은 해 10. 18. 홍보팀이 법무팀과 합쳐져 홍보법무팀으로 조직개편이 되면서 진정인에게 홍보법무팀장을 맡기기 어렵다고 판단하여 홍보법무팀원으로 배치하였으나 직급과 급여에 대한 근로조건 변경은 하지 않았다. 또한 진정인에게 사직을 강요한 사실이 없고, 홍보업무의 성격상 정보의 사전 유출을 예방하고자 직무서약서를 작성하도록 하였을 뿐, 진정인에게 불이익이나 차별적 처우를 한 바 없다.

3. 인정사실

가. 진정인은 2002. 3. 20. 주식회사 ○○○○(이하 '피진정 회사'라 한다)에 입사하여 2003년 말부터 홍보팀장으로 근무하다 2007. 3. 1.부터 같은 해 8. 31.까지 출산휴가 및 육아휴직을 한 후 같은 해 9. 3. 홍보팀으로 복직하였고, 같은 해 10. 18. 법무팀과 홍보팀이 홍보법무팀으로 통합 개편됨에 따라 현재 홍보법무팀 팀원으로 근무하고 있다.

나. 피진정인 1은 2007. 8. 22.경부터 복직 전까지 진정인에게 서너 차례 전화를 하여 회사의 입장이라면서 사직을 권유하는 말을 하였고 전화 통화 전후 진정인과의 통화내용을 회사 전무인 피진정인 2와 회사 이사인 피진정인 3에게 보고하거나 의논한 사실이 있다.

다. 진정인은 2007. 8. 28. 피진정인 1과 사직과 보직 건에 관하여 나눈 대화 녹취록을 우리 위원회에 제출하였는데, 그 주요내용을 요약하면, 진정인이 피진정인 1에게 복직과 관련하여 회사 측의 입장을 묻자 피진정인 1은 “일단 출근하게 된다면 홍보 쪽 업무는 맡기가 어려울 거다라고 이야기를 하네.,” “출산 휴가 들어갈 때 복직에 대한 부분도 썩 쉽지 않은 않을 거라 알고 가지 않았어요?”, “복직을 하고 나면 부서를 정해 주겠죠. 그거는 내 담당이 아니잖아요.”라고 답변하였다. 또한 진정인이 피진정인 1에게 “지금 실장님 팀에 제가 있는데...담당이 아니라면, 무슨 말을 해도...(생략) 지금 우리 회사에서는 애 낳고 왔더니 필요 없다고 다른 부서로 가라고... 능력이 안 된다고. 그럼 제가 이때까지 우리 회사 코스닥 상장할 때까지 한 일은 뭔가요? 이때까지 상 받도록 다 해놓고... 이때까지 한

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

일은 아무것도 아니에요?”, “예전에 저한테 우수사원으로 해외 보내준 건 뭔데요?”라고 묻자 피진정인 1은 “그거는 (인사)고과가 그렇게 나오잖아요”, “지금 필요한 건 남자가 필요하다. 남자가... 홍보 쪽에서 붙어서 잘해줄 수 있는 그런 사람이 필요한 건데... ○○○ 팀장의 입장은 이해하는데...”라고 답변하였다. 진정인이 피진정인 1에게 “남자가 필요하다 이 말이잖아요?”, “그래서 나보고 나가라 이 말이잖아요?”라고 되묻자 피진정인 1은 “그게 나가라는 표현보다는 본인보고 생각을 좀... 회사 쪽에서는 남자가 필요한 부분이 더 많고...”라고 답변하였다.

그리고 진정인이 피진정인 1에게 “복직을 일주일 앞두고 관둬라 하는 건 회사가 웃긴 거 아니에요. 말도 안 되고 기가 막혀서...”라고 하자 피진정인 1은 “전반적으로 내 문제가 많아요. 회사 측에서는 미리미리 제안을 해보라고 얘기가 나왔는데... 그걸 내가 늦춘 부분은 있어. 그건 내 밑에 있는 직원 내가 잘 못 챙긴 거니까 내 잘못된 거 같구요.”라고 답변하였다.

피진정인 1은 진정인에게 “복직은 복직인데... ○○○ 팀장이 그만두게 된다면 기본적으로 어떤 조건 정도만 충족된다면, 조건을 생각해 본 게 있나?”라고 묻자 진정인은 “제가 말씀드린 건 1년 연봉 말씀드렸어요. 스톡옵션을 지금 당장 행사하게 해달라고요.”라고 답변하였고 이에 대해 피진정인 1은 스스로 육아휴직 1년 치 수당까지 포함하여 진정인의 사직 조건을 회사 측에 말하겠다고 하였다.

라. 피진정인 2는 2007. 8. 29. 진정인과 만나서 복직 의사를 묻고 홍보팀장으로 복직이 어렵다며 신규 개장한 홈플러스 ○○점 내 ○○○○ 체험관의 업무를 진정인에게 제안한 사실이 있다.

마. 피진정 회사가 2007. 9. 14. 사내에 공지한 인사발령 내용에 의하면 진정인은 같은 달 3.자로 직책이 명시되지 않은 채 홍보팀으로 발령이 되었다. 이에 대해 피진정 회사는 복직 발령이기 때문에 별도의 직책을 명시하지 않았을 뿐, 팀장으로 발령을 한 것이라고 주장하나 우리 위원회의 조사과정에서 피진정인 1 등은 진정인이 팀장이 아닌 팀원으로 발령되었다며 피진정 회사의 주장과는 다르게 진술하였다.

바. 피진정 회사는 2007. 8. 13. 진정인에게 직무서약서를 제출하라고 요구하였으나 진정인은 이를 거절하였다. 동 직무서약서의 주요내용은 ‘1. 홍보업무와 관

련하여 회사의 별도 지시가 없는 한 대내업무에 한정하여 수행한다. 2. 1항에 따라 회사의 별도 지시가 없는 한 업무와 관련한 언론사 기자와의 접근을 금하며, 회사에 대한 어떠한 정보도 언론 기자에게 제공하지 않는다. 3. 대내업무와 관련하여 상사의 지시에 따른 보도자료 작성, 온라인/가판 기사 등의 사전체크 및 보도, 보도된 기사의 클리핑, 홍보와 연관된 전시회 준비 등의 업무를 성실히 수행한다.’이었다.

4. 판단

가. 출산·육아를 이유로 한 차별의 금지

「국가인권위원회법」은 물론 「UN 여성차별철폐협약」 제11조 제2항, 「여성발전기본법」 제18조 제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조 등은 출산이나 육아휴직에 의한 차별을 금지하고 있다. 이러한 규정은 출산이 여성의 고유한 기능이자 특성이고 육아가 사회적 인식과 여건으로 인해 여성에게 과도하게 주어진 역할이므로 출산 또는 육아를 이유로 한 차별은 곧 여성에 대한 차별이 되고, 모성 기능은 사회의 인력을 재생산한다는 중요한 사회적 기능이 있으므로 사회적 보호가 필요하다는 입장에 기초한 것이다. 따라서 출산 휴가 및 육아 휴직자가 복직 시 휴직 기간 동안의 업무공백이 있었다 하더라도 이러한 문제는 사업주와 국가가 공동으로 분담하고 책임져야 할 문제이지 출산한 여성 개인에게 사직을 강요하거나 종용하고 불이익을 주는 것으로 해결할 수 없는 문제이고, 만약 해당 여성 개인에게 사직을 강요하거나 어떤 형태로든 불이익을 준다면 이는 부당한 고용 차별행위에 해당한다.

나. 대표이사가 아닌 관리자들의 행위에 대한 사용자의 책임

한편, 이 사건에서는 피진정인 1, 2, 3(이하 ‘피진정인 1 등’이라 한다)의 행위를 개인의 행위로 볼 것인지 사용자의 행위로 볼 것인지가 쟁점이 될 수 있는데, 이의 판단에 앞서 우선 사용자의 정의를 살펴보면, 「근로기준법」 제2조 제1항 제2호에서는 사용자를 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자로 명시하고 있는바, 사용자에는 사업주와 중간 관리자가 포함된다.

또한 어떠한 행위에 있어서 그 행위자의 지위와 공식적으로 부여된 권한은 그

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

행위를 판단함에 있어서 개인적 행위인지 사용자의 행위인지를 구분하게 하는 중요한 근거가 될 수 있는데, 동 사건의 피진정인 1 등은 전무와 이사로서 경영과 인사 업무를 담당하는 경영전략본부의 본부장, 경영지원실장, 경영기획실장을 맡아 직원들의 인사에 관하여 실무 책임자이면서 동시에 실질적인 권한을 갖고 있거나 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자들이다.

따라서 피진정인 1 등의 행위는 개인적 행위가 아니라 사용자를 대리한 행위라고 보아야 할 것이고, 만약 진정인의 복직 과정에서 이들에 의한 차별행위가 있었다면 이는 대표이사에게 그 책임을 묻는 것이 타당할 것이다.

다. 피진정인 1 등의 발언 및 행위에 대한 판단

피진정인 1은 진정인의 복직과정에서 진정인에게 “6개월 휴직으로 업무공백이 크다. 회사에서는 남자팀장이 필요하다.”라는 내용의 발언을 하였는데, 그와 같은 발언은 회사 측의 공식 입장에서 발언한 것은 아니라고 주장하고 있으나 진정인이 제출한 피진정인 1과의 대화 녹취록 내용에는 회사 측의 입장에 대해 묻는 진정인에게 피진정인 1은 아무런 이의를 제기하지 않았을 뿐 아니라 “회사 측에서는 미리 (사직)제안을 해보라고 얘기가 나왔는데 그걸 내가 늦춘 부분이 있다.”라고 발언한 것으로 볼 때 개인의 의견으로 발언하였다고 보기 어렵다.

그리고 피진정인 1의 상사이자 인사 및 보직의 책임자들인 피진정인 2와 피진정인 3은 피진정인 1로부터 진정인과의 통화내용을 보고 받거나 진정인의 사직조건을 의논한 사실이 있음에도 불구하고 피진정인 1의 진정인에 대한 사직 강요 또는 종용에 대해 제지하거나 조치를 취하기는커녕 복직 전후 진정인에게 다른 부서업무를 맡으라고 종용하면서 팀장 업무를 부여하지 않았고, 업무를 제한하는 직무서약서를 작성하라고 요구하였다. 이러한 피진정인 2와 피진정인 3의 행위는 업무나 배치에서 불이익을 줌으로써 진정인에게 간접적으로 사직을 강요한 행위라고 판단된다.

이러한 피진정인 1 등의 행위는 주로 남자인 기자들을 상대해야 하는 홍보팀장으로 여성이 적합하지 않고, 특히 출산한 여성의 경우 육아 등으로 시간상 제약이 있거나 업무에 집중하기 어려울 것이라는 아이를 키우는 기혼 여성에 대한 편견에서 비롯된 행위라고 판단된다.

라. 피진정인이 주장하는 사직 강요 등의 사유에 대한 판단

1) 팀장으로서 업무능력이 부족하였다는 주장

피진정인 1 등은 진정인이 휴직 전 업무수행과정에서 내부 승인을 받기 전에 보도자료를 배포하고 부정확한 정보를 언론에 수차례 유출시키는 물의를 일으켰기에 그러한 점들을 감안하여 사직을 권유하였으나 진정인이 복직하겠다고 하여 타 부서에서 근무시키려다 결국 홍보팀원으로 발령을 내면서 예방차원에서 직무 서약서를 작성하도록 한 것이라고 주장한다. 그러나 진정인은 휴직 전에 피진정인 1 등이 주장하는 문제로 상사나 회사로부터 조사를 받거나 주의조치를 받은 사실이 전혀 없다는 점에 비추어 볼 때, 설혹 진정인이 업무 상 실수가 있었다 하더라도 그러한 실수가 심각하였다는 피진정인들의 주장은 그대로 수긍하기 어렵다.

또한 피진정인 1 등은 2006년 상·하반기 인사고과에서 진정인이 다른 팀장에 비해 낮은 점수를 받아 업무 능력에 문제가 있다고 주장하고 있는바, 인사고과에 의한 팀장 보직 변경이라면 정기 인사 때 추진되었거나 타 부서에서도 그런 관행이 있었어야 함에도, 진정인이 육아 휴직을 한 후 복직을 하는 시점에 팀장 발령이 어렵다는 등의 발언을 하였고, 나아가 피진정 회사가 진정인을 홍보팀장으로 복직 발령을 냈음에도 그 사실을 모를 리 없는 피진정인 1 등은 복직한 진정인에게 팀장 대우를 하지 않았을 뿐 아니라 팀장으로서 해야 할 업무를 하지 못하도록 제한하는 등의 행위를 하였다. 따라서 단순히 인사고과 결과에 따른 팀장 보직 박탈이라는 피진정인의 주장 역시 합리적이라고 볼 수 없다.

2) 사직 조건에 관하여 진정인과 협상을 하였을 뿐이라는 주장

피진정인 1 등은 피진정인 1을 통해 진정인에게 사직 여부와 조건을 물었는데, 진정인의 요구를 수용하기 어려워 복직을 하라고 하였다고 주장한다.

실제로 인정사실에서 살펴보았듯이 복직 전후 과정에서 진정인은 회사에 복직 관련 서류를 제출하거나 피진정인 1을 통해 구두로 복직의사를 밝힌 것으로 볼 때 사직 의사가 없었다는 점, 피진정인 1은 복직하겠다는 진정인에게 지속적으로 복직 의사와 사직 조건을 묻고 복직하더라도 기존 보직이나 업무를 할 수 없다면 이러한 발언들이 회사 측의 공식 입장이라고 한 것은 진정인이 회사로부터 사직을 강요받은 것으로 느끼기에 충분하다는 점, 피진정인 2가 복직 전 진정인을 만나 복직여부를 재확인하면서 팀장으로 복귀가 어렵다며 타 부서 업무 수행을

제4장 임신 또는 출산에 의한 차별

중용하거나 피진정인 3이 복직한 진정인에게 직무서약서를 작성하라고 한 행위는 결과적으로 진정인에 대한 사직 압력으로 느껴지기에 충분하다고 보이는 점 등에 비추어 보건대, 피진정인 1 등의 행위는 그들의 주장과 달리 차별행위에 해당한다고 판단된다.

마. 소결

이상의 내용들을 종합할 때 여성인 진정인이 출산 휴가 및 육아 휴직을 사용했다는 이유로 복직 과정에서 사직을 강요당하고 보직 등에서 불이익한 조치를 당하였다고 판단되며, 이러한 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에 규정하는 성별 또는 출산을 이유로 한 고용상 차별행위에 해당한다고 판단된다.

주문 내용 중 손해배상금 지급과 관련하여서는 진정인이 복직 과정에서 겪은 정신적 피해를 고려하여 산정한 것으로 진정요지 이외의 손해 또는 향후 발생하는 손해에 관해서는 위 손해배상액에서 제외한다.

5. 결론

따라서 이 사건 출산 및 육아 휴직자에 대한 피진정인의 행위는 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 5. 19.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

[제 5 장]

가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

1 2007.11.13자 07진차423 결정 [출산지원금 지급 시 가족상황에 따른 차별]

○○시가 셋째 자녀를 출산한 가족에게 출산장려금을 지급하면서, 진정인이 세 명의 자녀를 출산하였으되, 재혼 등의 사정으로 세 자녀 모두를 양육하지 않은 경우 해당 장려금을 지급하지 않는 것은 해당 장려금의 본래적 취지와 맞지 않을뿐더러 가족상황을 이유로 한 차별행위에 해당하므로, ○○시장에게 동 장려금 제도를 개선할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 지자체가 저출산 문제를 해결하기 위해 임신, 출산, 양육 등의 지원과 관련하여 다양한 시책을 실시하고 있는데 출산지원금은 이 중 양육보다는 출산과 직접적으로 연관하여 지원하는 성격이 크다. 출산이란 한 가정 차원에서 자녀가 생기는 것과 더불어 국가 또는 지자체의 국민 또는 주민의 수가 늘어나는 의미가 있는 것이므로 출산지원금을 통해 출산을 장려하고자 한다면 출산지원금 지급 대상 선정 시 출산의 횟수를 우선시해야 할 것으로 판단된다.
- [2] 저출산 시대에 자녀를 세 명이나 낳아 국가 또는 지자체 차원에서 장려하고 있는 출산에 기여를 했음에도 불구하고 가족상황 등을 이유로 세 자녀 모두를 양육하지는 못하고 있는 자들에 대하여 출산지원금을 지급하지 않는 것은 출산지원금 제도의 취지에 맞지 않으며, 셋째아이 출산에 대한 출산지원금을 지급하면서 세 명의 자녀를 모두 양육하는 경우에만 위 지원금을 지급하는 것은 가족상황을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별행위이다.

[진정인] 나○○

[피진정인] ○○시장

[주 문] 피진정인에게 출산지원금 지급 시 자녀 모두를 양육하지 않는 세 번째 자녀를 출산한 자가 배제되지 않도록 동 지원금 제도를 개선할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 이혼 후 현재 남편과의 사이에 낳은 자녀 1명만을 양육하고 있고 전 남편과의 사이에 낳은 자녀 2명은 전 남편이 양육하고 있다. 피진정인은 세 번째 자녀를 출산한 자들에게 출산 지원금을 지급하고 있는데 자녀 셋을 모두 양육하는 경우에만 지급하고 있어 진정인은 위 지원금을 지급받지 못하고 있다. 이는

불합리한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○시는 저출산 문제가 사회적으로 심각하여 출산지원책에 대한 일반인 및 언론의 관심이 높은 상황에서 출산율을 높이는 사회적 기반을 조성하고자 2006년부터 자체적으로 출산지원금을 지급해오고 있으며 2006. 3. 13.부터 같은 해 12. 31.까지 156명, 2007. 1. 1.부터 같은 해 5. 15.까지 72명에게 출산지원금을 각 20만원씩 지원하였다.

나. 출산지원금은 셋째 아이를 양육하게 된 가정의 출산 비용 등 경제적 부담을 덜어주기 위한 목적이자 자녀를 모두 양육하지 않으면서 세 번째 출산을 했다는 이유로 지급되는 것이 아니다. 재혼가정의 경우 주민등록등본 및 호적등본 상 자녀와 같이 등재되어 있지 않더라도 실제로 양육할 경우 자녀의 재학증명서나 이웃의 확인서 등을 통해 사실 확인을 하여 출산지원금을 지급할 수 있다.

다. 만약 우리 시가 동거유무와 상관없이 여성이나 남성이 자녀 셋을 낳은 경우 출산지원금을 지급할 경우 실제로 같은 아이를 양쪽에서 셋째 아이로 중복 산정하게 되는 문제점, 극단적인 경우 양육을 방치한 부모에게도 지원해야 하는 점, 일정기간만 양육할 경우 그 기간을 일일이 산정해 지급해야 하는 문제점 등이 있을 수 있는바, 이는 출산지원금의 지원 목적에 부합하지 않는다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 진정인은 세 명의 자녀를 출산하였는데, 전남편과의 사이에서 낳은 자녀 두 명은 현재 양육하지 않고 있으며 현재 남편과의 사이에 낳은 자녀와 함께 살고 있다.

나. 피진정인은 2006. 3. 13.부터 셋째 자녀를 출산한 부모에게 20만원의 출산지원금을 지급하여 왔다. 그러나 피진정인은 진정인과 같이 자녀 세 명을 모두

양육하지 않을 경우에는 출산지원금을 지급할 수 없다고 주장한다.

다. 출산지원금제도는 2005. 5. 18. 제정된 「저출산·고령사회기본법」에 따라 지방자치단체(이하 '지자체'라 한다.)에서 시행하는 출산지원 시책 중 하나이다. 동 법에 따라 저출산 문제를 극복하기 위해 중앙정부 및 지자체가 다양한 정책을 펼치고 있는데, 지자체들이 현재 실시하고 있는 주요내용은 아래 <표 1>과 같으며 출산지원금 지원은 '출산' 분야에 속한다.

<표 1> 지방자치단체 자체예산에 의한 인구정책(2007)

구분	세부사업내용
결혼	신혼부부 건강검진(21), 무료합동결혼식(9), 예비 신혼부부 교육(5), 결혼주선(2)
임신	철분제 및 영양제 지급(162), 임신부 및 영유아 건강검진(157), 출산준비 교육(56), 모유수유 활성화(9), 임신부 배려(7), 임신반응검사(6), 구강보건 교육 및 검진(5), 정난관 복원(6), 태교(4), 불임부부 검진(2), 임신축하금 지급(2)
출산	출산지원금(139) , 출산용품 지원(73), 출산 축하엽서 등(47), 출산 용품 대여(29), 무료 예방 접종(17), 신생아 건강보험료 지원(17), 산모 도우미 등 지원(6)
자녀양육	보육료 지원(38), 양육비 등 지원(38), 보육시설 운영지원(36), 간식비 지원(31), 모유수유 활성화(22), 영유아 영양제 지원(17)
인식개선 홍보·교육	출산장려 홍보(46), 출산친화 직장문화 조성(13), 임신부 배려(8)
지역사회 협의체구축	아이사랑 카드발급(5)
국제결혼 이민지원	정착지원 프로그램 운영(32), 정착지원(18), 정착금 지원(2)

※ 출처 : 보건복지부 「2007 지방자치단체 인구정책 사례집」

※ ()의 숫자는 시·군·구 개수

라. 현재 지원되고 있는 지자체별 출산지원금 현황은 아래 <표 2>와 같다.

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

〈표 2〉 출산지원금 지원 현황(2006~2007)

연 도 대 상	2006	2007	비 고
모든 신생아 출산	○ 34개 지자체 ○ 5만원 ~300만원	○ 62개 지자체 ○ 10만원~600만원	'06년 대비 82.3% 증가
둘째아이 출산	○ 24개 지자체 ○ 5만원~100만원	○ 36개 지자체 ○ 10만원~150만원	
셋째아이 출산	○ 58개 지자체 ○ 10만원~300만원	○ 36개 지자체 ○ 10만원~300만원	

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유없이 가족형태 또는 가족상황을 이유로 재화의 공급과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 규정하고 있다. 이 사건에서 피진정인이 셋째아이 출산에 대한 출산지원금을 지급하면서 세 명의 자녀를 모두 양육하는 경우에만 위 지원금을 지급하는 것이 그렇지 못한 진정인과 같은 사람들은 차별하고 있다는 것인지 여부를 살펴보기로 한다.

나. 우선, 출산지원금 지급의 목적이 ‘양육부담의 경감’인지 아니면 단순히 ‘출산장려’인지를 살펴볼 필요가 있다. 지자체가 저출산 문제를 해결하기 위해 임신, 출산, 양육 등의 지원과 관련하여 다양한 시책을 실시하고 있는데 출산지원금은 이 중 양육보다는 출산과 직접적으로 연관하여 지원하는 성격이 크다고 할 것이다. 또한 출산이란 한 가정 차원에서 자녀가 생기는 것과 더불어 국가 또는 지자체의 국민 또는 주민의 수가 늘어나는 의미가 있는 것이므로 출산지원금을 통해 출산을 장려하고자 한다면 출산지원금 지급 대상 선정 시 출산의 횟수를 우선시해야 할 것으로 판단된다.

다. 피진정인은 세 자녀를 모두 출산하여 한 가정에서 양육하는 가정과 세 번째 출산한 자녀만을 양육하는 가정의 경제적 부담에는 차이가 있고 출산지원금은 셋째아이까지 양육하게 된 가정의 경제적 비용을 덜어주는데 목적이 있다고 주장하고 있으나, 출산지원금은 1회만 지급하는 것이며 금액도 20만원으로 소액이어서 양육에 도움을 주기보다는 오히려 세 번째 자녀를 낳은 것에 대한 축하금의

의미가 크다고 판단된다.

라. 또한 피진정인이 주장하는 중복 지급의 문제점 등은 피진정인이 위 제도를 합리적으로 시행하기 위한 기준을 설정하여 행정적으로 관리·감독함으로써 해결될 수 있으리라 판단된다. 제도 운용상 행정적인 어려움이 예상된다는 이유로 저출산 시대에 자녀를 세 명이나 낳아 국가 또는 지자체 차원에서 장려하고 있는 출산에 기여를 했음에도 불구하고 여러 가지 사유로 세 자녀 모두를 양육하지는 못하고 있는 자들에게 그러한 가족상황을 이유로 출산지원금을 지급하지 않는 것은 출산지원금 제도의 취지에 맞지 않는다고 판단된다.

마. 그러므로 피진정인이 세 번째 자녀를 낳았으나 세 자녀 모두를 양육하지는 못하는 여성 또는 남성에게 출산지원금을 지급하지 않는 것은 가족상황을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별행위이다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 11. 13.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

2 08. 12. 8자 08진차603결정 [가족상황을 이유로 한 상업시설 공급 차별]

피진정인 ○○○회장에게, 시설 내의 매점을 임대하면서 장애인 및 고령 노인 등 직접 운영이 불가능한 신청자에게만 배우자 또는 4촌 이내 친인척의 임대신청 동의서를 제출하도록 요구하는 것은 사업수행 상 불가피하거나 개선이나 폐지 시 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우에 해당하지 않는 합리적 이유 없는 차별인 바 해당제도의 개선을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 피진정인은 불법전대를 막기 위해 직접운영이 불가능해 보이는 신청자에게 친족의 임대신청 동의를 요구하고 있다고 하지만, 장애인 등에 대한 생업지원제도를 시행하고 있는 다른 지방자치단체 및 공공단체 가운데 불법전대 행위를 막기 위해 시설 임대 시 신청자에게 친족의 임대신청 동의를 요구하는 곳은 없으며, 피진정인이 제출한 불법전대행위 적발사례 자료에 의거할 때 친족동의제도의 불법전대 예방효과는 확실하지 않다.
- [2] 또한 일부 공공기관에서 제3자 위탁운영제도를 실시하고 있는 점, 피진정인 시설 내의 매점 운영자들이 실제로는 가족 이외의 운영보조인력을 고용하고 있는 점 등을 고려할 때, 친족동의 제도 이외에 불법전대 행위를 막을 수 있는 다른 해결방법이 전혀 없다고 할 수 없어 피진정인의 행위가 사업수행 상 불가피하거나 개선 또는 폐지에 따른 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우에 해당하지 않으므로 합리적 이유없는 차별이라고 판단하였다.

[참조결정] 대법원 2006. 6. 22.자 2004스42 전원합의체 결정

[참조조문] 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조, 「장애인복지법」 제42조

[진 정 인] 고○○

[피진정인] ○○○회장

[주 문] 피진정인에게 고객편익시설을 임대함에 있어 직접운영이 어려운 신청자 가운데 가족이 없는 자에 대해서는 제3자 운영보조인력을 활용하여 시설을 운영할 수 있도록 하는 방향으로 현행 친족동의제도를 개선할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 전신화상을 입은 1급 장애인으로 가족 없이 혼자 생활하고 있다. 진정인은 2008. 4. 20.경 ○○○회 ○○지점의 매점 임대공고를 보고 신청서를 제출하려 하였으나, 동 지점에서 신청자 본인의 직접 운영이 불가능한 경우 매점 운영보조가 가능한 4촌 이내의 친인척 또는 배우자의 임대신청 동의를 받은 자에 한해 신청이 가능하도록 하고 있어 신청자격을 얻지 못하였다. 장애인 중에는 가족 없이 혼자 생활하는 사람이 많고 이들이야말로 자립지원이 필요한 대상인데 가족이 없다는 이유로 신청자격 조차 주지 않는 것은 불합리한 차별이다.

2. 당사자 및 관계인의 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

본 회는 ○○○공원 및 ○○발매소 내 고객편의시설(매점, ○○○판매소)을 국가유공자, 장애인(1, 2급), 노인(65세 이상), 모·부자가정세대주 가운데 생계가 곤란한 사람들에게 임대하는 제도를 운영하고 있다. 그러나 장애인 및 노인의 대부분이 장애 및 고령을 이유로 동 시설을 직접 운영하지 않고 임대차계약 체결 후 동 시설을 제3자에게 불법 전대하는 사례가 다수 발생하고 있다. 이에 본회는 '사회적 약자에 대한 생계지원'이라는 위 임대제도의 근본 취지가 훼손되는 것을 방지하고 자산관리의 효율성을 도모하고자 2005. 1.부터 친족동의제도를 시행하고 있다. 친족동의제도란 본 회 시설 임대 시 자격요건을 충족한 자 가운데 시설의 직접운영이 불가능한 신청자에게는 친족의 임대신청동의서를 징구하고 신청서류 접수 시 동 친족과 함께 방문하도록 한 제도이다.

3. 관련 법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○○회 고객편의시설 임대 신청자격 및 입차인 선정방법은 다음과 같다.

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

신청자격	① 공고일 현재 해당 지점 소재 자치시(구)에 1년 이상 계속 거주중인 자 ② 공고일 현재 국가유공자(유족 포함), 1-2급 장애인, 만 65세 이상의 노인, 모(부)자가정세대주, 민주화운동관련자(유족 포함) ③ 공고일 현재 국민기초생활보장수급자
	※ 상기의 자격요건에 해당하는 자 중 신청자 본인의 직접 운영이 불가능한 경우, 편익시설 운영보조가 가능한 친족의 '임대신청 동의'를 받은 자에 한해 신청 가능 ※ 임대신청 동이가 가능한 친족의 요건 ① 4촌 이내 친인척 또는 배우자 ② 공고일 현재 만65세 미만의 편익시설 운영보조가 가능한 자 ③ 공고일 현재 만20세 미만자, 보장시설 수급자, 모자복지시설 수급자, 과거 마사회 편익시설을 임차하여 운영하였거나 현재 운영 중인 자는 신청 불가 ④ 1가구당 1인만 신청가능
선정방법	○ 상기요건을 충족시키는 신청자들 가운데 전산추첨을 통해 임차인 선정
임대조건	○ 임차권의 양도·전대는 계약해지 사유에 해당하며, 계약 체결 후 임차인 본인 명의로 사업자등록필하여야 함.

나. 현재 ○○○회가 운영하는 매점은 전국 167개소(본장 25개, 지점 142개)이다. 점포의 규모는 6~30㎡ 정도로 본장 내 매점이 큰 편이고 지점 내 매점은 작은 편이다. 이 사건과 관련된 ○○지점에는 2개의 매점이 있고 점포의 규모는 6.6㎡(약 2평)로 동일하다.

다. ○○○회 ○○지점 매점의 취급품목은 김밥, 계란, 어묵바, 빵, 과자, 음료수, 담배, 볼펜, 라이터 등이고, 매점 운영자가 하는 일은 물건 주문 및 진열, 판매, 청소 등이다.

라. 매점 등 고객편익시설에 대한 관리책임은 해당지점 사무소에 있고, 지점

관리자는 임차인 본인이 시설을 운영하고 있는지 여부와 계약서상 취급하지 않도록 한 품목을 판매하고 있는지 여부 등을 점검하고 있다. ○○지점에서는 임차인 본인의 시설운영 여부를 확인하기 위해 매주 1회 임차인 본인이 사무소를 방문하여 장부에 사인을 하도록 하고 있으며, 시설 내에 임차인 본인 및 보조인력의 사진을 부착하도록 하고 있다.

마. ○○○회 ○○지점의 매점 임차인 및 운영보조인력 현황은 다음과 같다. 5층 매점의 임차인은 모자가정세대주, 운영보조인력은 임차인의 사촌언니이고, 3층 매점의 임차인은 국가유공자(고엽제피해상이군인), 운영보조인력은 아르바이트생이다. 3층 매점의 임차인은 가족 없이 혼자 살고 있으며 고엽제 피해로 인해 잘 견디 못해 보훈병원 등에서 지속적으로 치료를 받고 있어 매점을 여는 금, 토, 일 가운데 일요일에만 매점에 나오고 금요일과 토요일에는 아르바이트생 혼자 일하고 있는 상황이다.

바. 진정인은 전신화상을 입은 1급 장애인으로 손과 다리의 구축 방지를 위해 현재에도 재활치료를 받고 있는 중이다. 진정인은 활동에 제한이 있는 것은 사실이나 가벼운 물건을 든다거나 지팡이를 짚은 상태에서 거동하는 것이 가능하고 자동차 운전을 직접 하고 있다.

사. 최근 5년간 ○○○회 고객편익시설 전대행위 적발사례는 다음과 같다.

	시설	계약기간	개요	조치결과
1	○○지점 4층 매점	02.7.13-05.7.12	계약체결 직후 전대행위가 이루어졌고, 임차인과 전차인간의 금전적 갈등으로 인해 전대사실 적발	계약해지 (04. 4.)
2	○○지점 6층 매점	01.11.17-04.11.16	계약자(장애인)의 행방불명으로 친척이 매점을 운영하였으나, 운영자 면담 결과 전대사실 확인	계약해지 (04. 4.)
3	○○지점	04.4.17-07.4.16	계약자는 연제구청의 추천을 받아 임차인으로 선정되었으나, 장애인협회 직원이 전대계약서를 입수, 총무팀에 제보	계약해지 (04. 5.)
4	본장 3층	04.10.23-09.10.22	계약체결 후 제3자를 통해 전대행위가 이루어졌고, 임차인과 전차인간의 금전적 갈등으로 인해 전대사실 적발	계약해지 (07. 11.)

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

5	○○지점	04.9.18-09.9.17	임차인(지체장애인 1급)은 장애인협회의 지원을 받아 당 물건을 운영해 왔으나, 협회 직원의 알선으로 제3자에게 동 물건 전대	계약해지 (08. 2.)
6	○○지점	05.3.26-08.4.30	임차인(장애인 2급)은 지역 장애인협회의 지원을 받아 당 물건을 운영해 왔으나, 협회 직원의 알선으로 제3자에게 동 물건 전대	계약해지 (08. 2.)
7	○○지점	05.9.24-08.9.23	임차인(장애인)을 대신해 운영하던 어머니가 운영의 어려움을 이유로 동 물건 전대	계약해지 (08. 4.)
8	본장 ○○매점	05.6.21-08.6.20	임차인의 건강 악화 및 장기입원으로 정상 영업이 불가하자, 지인을 통해 동 물건을 타인에게 전대	계약해지 (08. 6.)
9	○○지점 3층 매점	04.1.10-09.1.9	계약기간 중 임차인이 사망하여 유족이 승계, 운영하다 전대	계약해지 (08. 8.)

아. 장애인 등에 대한 생업지원제도를 시행하고 있는 다른 지방자치단체 및 공공단체가 매점 등 임대 시 요구하는 신청자격은 다음과 같다.

	기관명	임대 시설	신청 자격	친족동의 징구여부	불법전대 예방책
1	○○광역시	매점·자판기 /담배소매인	<ul style="list-style-type: none"> 「○○광역시 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치허가에 관한 조례」에 의거 시행 공고일 전일 ○○광역시에 주민등록이 등재되어 있는 자로서, 만20세 이상 장애인 세대주 	×	<ul style="list-style-type: none"> 불법전대나 양도 적발시 허가 취소, 5년간 임대 신청자격 제한
2	대구광역시	매점·자판기 /담배소매인 /우표류 판매업	<ul style="list-style-type: none"> 「대구광역시 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치에 관한 조례」에 의거 시행 공고일 현재 대구광역시에 주민등록이 되어 있는 자로서, 만20세 이상 장애인 세대주, 65세 이상 노인, 모(부)자 가정, 중앙로역 화재사고 희생자 	×	<ul style="list-style-type: none"> 직접운영이 원칙이나 장애등급 2급 이상인 자는 시장의 승인을 얻어 배우자 및 직계존비속에게 위탁가능 불법전대나 양도 적발시 계약 해지
3	울산	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> 「울산광역시 장애인등을 위한 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치에 관한 조례」 	×	<ul style="list-style-type: none"> 직접운영이 원칙이나 시장의 승인을 받아 제3자에게 위

	광역시		<ul style="list-style-type: none"> 에 의거 시행 •공고일 전일 울산광역시에 주민등록을 둔 자로서, 20세 이상 장애인 세대주, 65세 이상 노인, 모부자가정 		<ul style="list-style-type: none"> 탁기능 •제3자에게 전대·양도할 수 없도록 계약시 각서 별도 청구, 적발시 허가취소
4	경기도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> •「경기도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치계약에 관한 조례」에 의거 시행 •국민기초생활보장법에 의한 수급자 중 만20세 이상의 장애인 세대주, 65세 이상 노인, 모(부)자가정, 국가유공자 및 가족 	×	<ul style="list-style-type: none"> •적발시 계약 해지, 2년간 임대 신청자격 제한
5	강원도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> •「강원도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치 장애인 우대 조례」에 의거 시행 •장애인 중 국민기초생활수급자 	×	<ul style="list-style-type: none"> •불법 전대 사례 없음
6	충청남도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> •「충청남도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치에 관한 조례」에 의거 시행 •국민기초생활보장법에 의한 수급자 중 만20세 이상의 장애인 세대주, 국가유공자 및 가족 	×	<ul style="list-style-type: none"> •계약서 작성시 양도 금지 조항 기재 •적발시 허가 취소
7	전라남도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> •「전라남도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치허가에 관한 조례」에 의거 시행 •국민기초생활보장법에 의한 수급자 중 만20세 이상의 장애인 세대주(1-2급) 	×	<ul style="list-style-type: none"> •본인 또는 배우자의 직접운영이 원칙이나 불가능한 경우 도지사의 승인을 받아 직계존비속에게 위탁가능 •적발시 허가 취소
8	전라북도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> •「전라북도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치허가에 관한 조례」에 의거 시행 •공고일 현재 도내에 주민등록을 둔 자로서, 국민기초생활보장법에 의한 수급자 중 만20세 이상의 장애인 세대 	×	<ul style="list-style-type: none"> •직접운영이 원칙이나 장애등급 2급 이상인 자와 정신지체 장애인은 도지사의 승인을 받아 배우자 및 직계존비속에게 위탁가능

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

			주(1-3급)		• 적발시 허가 취소
9	경상북도	매점·자판기 /담배소매인	<ul style="list-style-type: none"> • 「경상북도 공공시설내 장애인 등에 대한 매점 및 자동판매기 설치허가에 관한 조례」에 의거 시행 • 20세 이상의 장애인 세대주, 65세 이상 노인, 모부자가정 	×	<ul style="list-style-type: none"> • 장애등급 2급 이상인 자와 정신지체장애인은 설치자의 승인을 얻어 배우자 및 직계존비속에게 위탁가능 • 불법전대 사례가 없어 예방대책을 수립하지는 않았음.
10	제주도	매점·자판기	<ul style="list-style-type: none"> • 「제주특별자치도 공공시설내의 매점 및 자동판매기 설치에 관한 조례」에 의거 시행 • 20세 이상의 등록장애인, 65세 이상의 노인 	×	<ul style="list-style-type: none"> • 직접운영이 원칙이나 부득이한 사정으로 도지사의 승인을 얻은 경우는 예외 • 장애등급 2급 이상인 자는 배우자 및 직계존비속에게 위탁 가능 • 도지사 승인 없이 위탁운영하는 경우 계약 해지
11	한국철도공사	매점·자판기	• 장애인의 신청이 있는 경우 우선 반영	×	• 임대조건에 대한 이행각서 징구

5. 판단

가. 판단기준

「국가인권위원회법」 제2조는 합리적 이유 없이 가족상황 등을 이유로 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 규정하고 있고, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제16조는 “토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니된다.”고 규정하고 있다.

따라서 이 사건 피진정인의 차별행위 여부를 판단하기 위해서는 피진정인의

행위에 '합리적 이유' 또는 '정당한 사유'가 존재하는지 여부를 검토해야 하며, 검토 결과 특정 직무나 사업 수행상 불가피한 경우, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우, 현존하는 차별을 해소하기 위한 적극적 우대조치에 해당하는 경우가 아니라면 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하는 것으로 판단한다.

나. 매점 임대 시 직접운영이 불가능한 신청자에게 친족의 임대신청 동의를 요구하는 것이 합리적 이유 없는 차별인지 여부

국가, 지방자치단체 또는 공공단체가 소관 공공시설 안에 설치되어 있는 매점 등을 임대·허가함에 있어 국가유공자나 사회적 약자에게 우선권을 부여하는 것은 「국가유공자법」, 「장애인복지법」, 「노인복지법」, 「한부모가족지원법」 등에 근거하여 생활이 어려운 사회적 약자들의 생활안정 및 복지증진을 도모할 목적에서 시행하는 것인바 소관 기관은 사업 시행과정에서 이러한 취지의 본질을 훼손하지 않도록 해야 하며, 동 사업 시행과정에서 발생하는 구체적 문제를 해결하기 위한 수단을 강구함에 있어서도 그로 인해 특정한 사람이 우대·배제·구별되거나 불리하게 대우받지 않도록 해야만 차별의 혐의로부터 벗어날 수 있을 것이다.

피진정인이 시행하고 있는 친족동의제도가 사업수행 상 불가피하거나 또는 개선이나 폐지 시 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우에 해당하는지 여부에 대해 살피건대, 피진정인은 불법전대를 방지하기 위해 직접운영이 불가능해 보이는 신청자에게 친족의 임대신청 동의를 요구하고 있다고 하지만, 장애인 등에 대한 생업지원제도를 시행하고 있는 다른 지방자치단체 및 공공단체 가운데 불법전대 행위를 막기 위해 시설 임대 시 신청자에게 친족의 임대신청 동의를 요구하는 곳은 없으며, 피진정인이 제출한 최근 5년간의 전대행위 적발사례 자료에 따르면 친족 운영 시설에서도 불법전대가 이루어진 사례가 있어 친족동의제도의 불법전대 예방효과는 확실하지 않다 할 것이다. 이처럼 양자가 직접적이고 불가분한 관계에 있지 않다면 불법전대를 막기 위해 불가피하게 친족동의제도를 시행하고 있다는 주장은 성립되지 않으며, 이에 따라 피진정인의 행위를 사업수행 상 불가피한 경우에 해당한다고 인정하기는 어렵다. 또한 일부 기관에서 제3자 위탁 운영제도를 실시하고 있는 것에서 알 수 있듯이 운영보조인력이 반드시 가족에 한정되어야 할 불가피한 이유는 발견되지 않는다. 가족이 없는 신청자에게는 가족 이외의 운영보조인력 활용계획을 제출하도록 요구하고, 계약내용을 위반할 경우 계약을 해지하는 방법 등 현행의 친족동의제도 이외에 불법전대행위를 방지하

제5장 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별

기 위한 다른 해결방법이 전혀 없다고 할 수는 없을 것이므로 이러한 점에서도 피진정인의 행위가 사업수행 상 불가피하거나 개선 또는 폐지에 따른 과도한 부담 혹은 현저히 곤란한 사정이 있는 경우에 해당한다고 보이지 않는다.

이상을 종합할 때, 피진정인이 고객편익시설 임대 시 직접운영이 불가능한 신청자들에게 친족의 임대신청 동의를 요구하는 행위는, 이 사건 진정인과 같이 직접운영에 어려움이 예상되는 장애인과 고령 노인들, 특히 그 가운데서도 운영을 도와줄 가족이 없는 독거 장애인 및 노인들을 생활안정 및 복지서비스 수혜의 기회 면에서 명백히 불리하게 만드는 결과를 초래하고 있어 합리적 이유 없는 차별 행위에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 8.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 국가인권위원회법

제2조(정의) 4. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제4조 (차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대우하는 경우

③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우

2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우, 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

제16조 (토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지) 토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정

당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니된다.

3. 장애인복지법

제42조(생업지원) ①국가와 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 소관 공공시설 안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품을 판매하는 매점이나 자동판매기의 설치를 허가하거나 위탁할 때에는 장애인이 신청하면 우선적으로 반영하도록 노력하여야 한다.

②시장·군수 또는 구청장은 장애인이 「담배사업법」에 따라 담배소매인으로 지정받기 위하여 신청하면 그 장애인을 우선적으로 지정하도록 노력하여야 한다.

③장애인이 우편법령에 따라 국내 우표류 판매업 계약 신청을 하면 우편관서는 그 장애인이 우선적으로 계약할 수 있도록 노력하여야 한다.

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 허가·위탁 또는 지정 등을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 직접 그 사업을 하여야 한다.

⑤제1항에 따른 설치 허가권자는 매점·자동판매기 설치를 허가하기 위하여 설치 장소와 판매할 물건의 종류 등을 조사하고 그 결과를 장애인에게 알리는 조치를 강구하여야 한다.

[제 6 장]

용모 등 신체조건에 의한 차별

1 08. 3. 24자 07진차87, 07진차182, 07진차193, 07진차436, 08진차 60 병합결정 [신체조건을 이유로 한 고용차별]

항공사들이 객실승무원 채용 시 신장 162cm 이상인 자에게만 응시자격을 부여하는 것은 대부분의 외국 항공사들이 암리치(Arm reach)나 157.5cm - 160cm 정도의 신장을 요건으로 하는 것과 비교해 볼 때, 승무원의 업무와 직접 관련이 없는 과도한 것으로 신체 조건을 이유로 한 고용 차별로 판단하고 현재의 채용제도를 개선할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 보유훙공기종 및 수량에서 별다른 차이를 보이지 않는 외국항공사들과 피진정항공사들의 객실 승무원 신장조건이 2cm에서 크게는 4.5cm까지 차이가 나고 있음을 알 수 있는바, 신장 162cm 조건이 항공기 객실승무원이 업무를 수행하기 위한 절대적이고 필수적인 기준이 될 수 없다고 판단되는바, 이는 합리적 이유 없는 차별행위에 해당한다 할 것이다. 따라서 피진정인들은 향후 과학적이고 객관적인 업무분석에 기초하여 객실승무원의 업무상 불가피한 신체적 조건을 다시 설정하고, 이러한 결과를 바탕으로 현재의 채용제도를 개선해야 할 것이다.
- [2] 피진정인들이 차별의 의도를 가지고 객실승무원의 신장기준을 정하였다고 볼 수 없음에도 불구하고 차별판단에 있어 엄격한 잣대를 적용하는 이유는, 국내의 대표적 항공사인 피진정인들의 채용기준이 국내의 소형항공사 및 승무원양성 교육기관에도 영향을 주고 있는 등 사회적 파급효과가 있다고 판단하였기 때문이다. 객실승무원에게는 신장조건 외에도 체력조건, 외국어 능력, 비상시 대처능력, 서비스정신 등 갖추어야 할 덕목이 많다. 그럼에도 불구하고, 그 불가피성이 입증되지 못한 신장조건을 근소한 차이로 충족시키지 못한다는 이유로 신장 162cm 미만인 사람이 응시조차 못하게 하는 것은 합리적 이유 없는 평등권침해의 차별행위에 해당한다.

【진 정 인】 1. 김○○

2. 전○○

3. 김○○

4. 변○○

【피진정인】 1. (주)○○○○ 대표이사

2. ○○○○○(주) 대표이사

【주 문】 피진정인들에게 객실승무원 채용 시 신장 162cm 이상인 자에게만 응시자격을 부여하는 현재의 채용제도를 개선할 것을

권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

○○항공과 ○○○항공은 객실승무원 채용 시 신장 162cm 이상인 자에 한하여 응시자격을 부여하고 있다. 외국항공사들이 신장 157.5~160cm 또는 암리치(Arm Reach) 208~212cm 정도의 신체조건을 요구하고 있음을 볼 때, ○○항공과 ○○○항공의 채용기준은 객실승무원의 업무와 직접적인 관련이 없어 합리적 이유 없이 진정인들을 차별하고 있다.

2. 피진정인 주장

가. 신장 162cm는 항공기 객실승무원이 업무를 수행하기 위한 최소한의 신장 조건이다. 항공기 내부는 사용가능한 공간이 한정되어 있기 때문에 승객수하물, 기내 서비스용품, 구급장비, 비상탈출장비 등을 기내 상층부에 위치한 적재함에 수납 또는 비치할 수밖에 없고, 이에 따라 객실승무원은 일상적으로 적재함 개폐 업무를 수행해야 하며 비상상황 발생시에는 적재함에 비치된 용품들을 꺼내어 신속히 대처할 수 있어야 한다. 적재함의 높이는 대개 200cm를 넘고 기종에 따라 최고 214cm에 이르는 경우도 있어, 신장 162cm는 이러한 업무환경에서 적재함의 원활한 개폐, 적재함에 탑재된 비상장비 장탈 및 점검을 위한 최소 신장이다.

나. 객실승무원 채용 시 외국항공사들이 국내항공사들보다 낮은 신장 또는 암리치 기준을 채택하는 등 그 채용기준에 있어 차이를 보이고 있는데, 이는 항공사별 보유항공기의 특성이 다르고, 객실승무원의 업무에 ○○ 나라별 법적 규제가 다르기 때문이다. 예를 들어 적재함의 높이가 낮은 기종을 보유한 항공사들은 객실승무원의 신장이 다소 작더라도 필요한 업무를 수행할 수 있기 때문에 신장 제한을 좀 더 완화할 수 있는 것이다. 또한 암리치를 기준으로 객실승무원을 채용하는 방법은 객실승무원의 업무를 단지 승객의 짐을 다루는 정도로 피상적으로 파악한 의견이다. 만약 암리치 기준을 적용하여 신장은 작으나 팔 길이가 유난히 길어 암리치를 충족하는 지원자가 승무원이 되었다고 가정하면, 동 승무원은 신장기준을 충족하는 승무원에 비하여 많은 시각적 제한을 가지게 될 것이고, 이는 유사시 관련장비의 원활한 사용 및 철저한 보안검색 등의 업무수행에 상당한 저

해요소로 작용할 것이다. 이러한 이유로 일부 외국항공사를 제외한 대부분의 항공사들이 암리치가 아닌 신장을 채용기준으로 사용하고 있다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 객실승무원 채용 시 국내의 항공사들이 요구하는 신체조건은 다음과 같다.

신체조건	항공사
신장 157.5cm 이상	카타르항공(157.5), 미들이스트항공(157.5), KLM로알네덜란드항공(158), 바스피브라질항공(158) 등
신장 160cm 이상	유나이티드항공, 루프트한자, 브리티시항공, 싱가포르항공, 미안마항공, 말레이시아항공, 필리핀항공, 호주안셋항공, 호주퀀타스항공 등
신장 162cm 이상	○○항공, ○○○항공, 에어마카오, 홍콩항공, 중국동방항공, 에어차이나, 몰디브로난항공, 스페인이베리아항공 등
신장 또는 암리치 적용	캐세이퍼시픽항공(암리치 208), 에미레이트항공(암리치 212, 또는 신장 157.5)
제한 없음	노스웨스트항공, 에어캐나다 등

나. 국내의 항공사들의 보유 항공기종 및 보유수량 현황은 다음과 같다.

항공사	신장 조건	보유기종	보유 수량(대)
KLM 로알네덜란드항공	158cm 이상	B747-400 Combi	-
루프트한자	160cm 이상	B747-400	30
		A340-600	17
		A340-300	28
		A330-300	10
		A300-600	14
		A321	27
○○항공	162cm 이상	B777-200, 300	19
		B747-400	23
		B747-400 Combi	1
		B737-800, 900	32

제6장 용모 등 신체조건에 의한 차별

		A330-600	8
		A330-300	16
		A330-200	3
○○○○항공	162cm 이상	B777-200 ER	9
		B767-300	8
		B747-400	2
		B747-400 Combi	3
		B737-400, 500	10
		A330-300	6
		A321-100, 200	12
		A320-200	6
캐세이퍼시픽항공	암리치 208cm	B777-300	12
		B777-300 ER	4
		B777-200	5
		B747-400	23
		A340-600	3
		A340-300	18
에미레이트항공	암리치 212cm 또는 신장 157.5cm	A330-300	28
		B777-300	12
		B777-300 ER	30
		B777-200	9
		B777-200 LR	1
		A340-500	10
		A340-300	8
		A330-200	30

다. 항공기 내부 적재함에 비치해야 하는 물품의 종류 및 수량은 항공법 및 항공법 시행규칙에 의거하여 건설교통부 운항기술기준, 항공사별 객실승무원 업무교범 등에서 정하고 있는데, 그 내용은 다음과 같다.

적재함	적재용품
오버헤드 빈 (Overhead Bin)	승객수하물, 유모차, 비상탈출장비(Life Raft)
실링 컴파트먼트 (Ceiling Compartment)	응급처치 장비 (First Aid Kit) 화재발생 시 긴급대처 장비 (Protective Breathing Equipment) 비상시 위치송신 장치 (Emergency Locator Transmitter)
갤리 컴파트먼트 (Galley Compartment)	응급처치 장비(Resuscitator Bag)

※ 비치물품의 종류 및 위치는 항공기 기종별로 차이가 있을 수 있음.

라. 피진정인들이 서면으로 제출한 기종별 항공기 적재함의 높이는 다음과 같다.

(단위 : cm)

적재함	B747-400	B777	B737	A330	A300-600
오버헤드 빈	203	214	199	208	207
실링 컴파트먼트	203	203	193	201	201
갤리 컴파트먼트	214	213	-	-	-

마. 2008. 2. 21. 국가인권위원회가 피진정항공사들의 보유기종 가운데 적재함이 가장 높다는 B747-400과 B777-300 기종에 대하여 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 조사에서 실시한 두 기종의 적재함 높이는 다음과 같다.

적재함	B747-400	B777-300	비고
오버헤드 빈	197.3cm	200.5cm	※B777 : 바닥~적재함손잡이 사선거리는 218.5cm
실링 컴파트먼트	204.5cm	213.5cm	
갤리 컴파트먼트	211.3cm	181.5cm	※B777 : 사이드 갤리(side gally) 높이

2) 또한 기내업무 수행 가능여부를 알아보기 위한 조사에는 신장 162cm인 사람과 162cm 이하인 사람이 참가했다. 그들의 신체조건은 다음과 같다.

	신장	암리치	눈높이	비고
참가자 A	162cm	207.2cm	151.7cm	암리치는 발꿈치 들지 않고 측정
참가자 B	160.7cm	198.8cm	150.2cm	

3) 업무수행 정도 비교

참가자 A와 참가자 B는 기내 업무수행 정도에서 다음과 같이 차이를 보였다. 첫째, 적재함 개폐업무와 적재함 비치용품 장탈업무에서 참가자 A는 거의 모든 업무를 수행할 수 있었다. 참가자 B는 높이가 높은 B747-400 기종의 갤리 컴파트먼트나 B777-300 기종의 오버헤드 빈 개폐가 가능하지 않았고, B747-400 기종의 실링 컴파트먼트에 비치된 소화기, B777-300 기종의 사이드갤리 컴파트먼트에 비

제6장 용모 등 신체조건에 의한 차별

치된 메가폰과 응급처치장비의 장탈이 불가능하였다.

둘째, 적재함 내부 보안점검 업무와 관련하여 참가자 A는 B747-400 기종의 오버헤드 빈 안쪽 바닥면에서 8cm 위부터 육안점검이 가능하였으나, 참가자 B는 10cm 위부터 육안점검이 가능하였다.

5. 판단

가. 판단 기준

「헌법」 제11조 제1항은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’라고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서는 합리적 이유 없이 용모 등 신체조건을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 정의하고 있다. 또한 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제7조 제2항은 ‘사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 그 밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다’고 규정하고 있다. 따라서 이 사건에서 피진정인들이 진정인들을 합리적 이유 없이 차별하여 그들의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는, 피진정인들이 객실승무원을 모집·채용함에 있어 그 지원자들에게 신장 162cm 이상일 것을 요구하는 것에 합리적인 이유가 있는지, 즉 해당 조건이 객실승무원의 업무상 반드시 필요한 자격요건인지를 살펴야 할 것이다. 이 때 ‘업무상 필요’란 ‘업무상 편의’와는 구분되는 개념으로서, 해당 조건이 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피하다는 점이 신뢰할만한 근거에 의해 입증되는 경우에 한하여 합리적인 이유가 있다고 인정된다.

나. 차별행위 해당여부

1) 객실승무원 채용시 신체조건을 두는 것이 업무상 필요한지 여부

객실승무원은 비상상황 발생시 탑승객들이 신속하고 안전하게 탈출할 수 있도록 돕는 한편, 평상시에는 기내 안전 및 서비스 업무를 통해 탑승객을 목적지까지 안전하게 운송하는 임무를 맡고 있다. 피진정인들은 객실승무원이 이러한 임

무를 수행하기 위해서는 적재함을 여닫고 적재함에 비치된 물품을 꺼내는데 어려움이 없어야 하며 적재함 내부에 안전상 문제가 될만한 물품이 있는지 여부를 점검할 수 있는 시야를 확보해야 한다고 하면서, 그 신체조건은 단순히 팔을 뻗어 닿을 수 있는 높이인 암리치보다는 눈높이가 반영되는 신장기준이어야 한다고 주장하였다.

이러한 주장에 합리성이 있는지 여부에 대해 살피건대, 위 인정사실에서 본 바와 같이 적재함의 높이가 대개 200cm 이상인 항공기내에서 업무를 정상적으로 수행하기 위해서는 객실승무원에게 일정한 신체조건이 요구된다는 점은 인정된다. 이러한 이유로 국내의 대부분의 항공사들이 객실승무원 모집·채용 시 신장 또는 암리치 등의 신체조건을 지원자격의 하나로 제시하고 있다. 두 기준은 객실승무원의 업무수행상 필요한 신체적 조건을 평가하는 일반적 기준으로 사용되고 있어 개별항공사가 두 기준 가운데 어떤 기준을 채용기준으로 채택할 것인지는 항공사가 자율적으로 결정할 사항이라 할 것이다. 따라서 객실승무원 채용 시의 평가기준으로 눈높이 조건이 반영될 수 있는 신장조건을 채택하는 것에는 합리적 이유가 있는 것으로 판단된다.

2) 객실승무원의 업무수행상 신장 162cm가 불가피한 조건인지 여부

객실승무원의 업무특성상 일정한 신체조건이 불가피하게 요구되고 그 조건으로 신장을 채택하는 것에 합리적 이유가 있다고 하더라도 피진정인들이 현재 채택하고 있는 '신장 162cm 이상'의 기준이 불가피한 조건인지 여부는 또 다른 판단을 요구한다.

피진정인들은 항공기 적재함의 높이가 점점 높아지는 추세에 있고 피진정항공사들의 주력기종인 B747-400과 B777 기종의 경우 그 적재함의 높이가 최고 214cm에 이르고 있어, 신장 162cm는 객실승무원으로서 적재함 개폐업무, 적재함 비치용품 장탈업무, 적재함 내부 보안점검 업무를 정상적으로 수행하기 위한 최소한의 요건이라고 주장하였다. 또한 외국항공사들 가운데 피진정항공사들보다 낮은 신장 또는 암리치 기준을 채택하고 있는 항공사가 존재하는 것에 대해서는 각 항공사의 보유 항공기종, 국가별 법적 규제 등에서 피진정항공사들과 외국항공사들이 차이를 보이기 때문이라고 주장하였다.

위 주장에 관하여, 첫째, 피진정항공사가 보유하고 있는 항공기 가운데 적재함이 높다고 하는 B747-400과 B777-300 기종에 ○○ 조사 결과 적재함의 최고 높이

제6장 용모 등 신체조건에 의한 차별

는 피진정인들의 주장대로 214cm에 육박하는 수치를 나타냈다. 피진정인들은 적재함 높이와 보안점검을 위한 시야확보의 필요성을 근거로 신장 162cm 이상 업무수행상 반드시 필요한 조건임을 주장하고 있지만 이에 ○○ 과학적인 근거는 제시하지 못하였다. 적재함 높이가 규정하는 것은 엄밀히 말해 객실승무원의 신장조건이 아니라 암리치의 조건이다. 때문에 피진정인들이 객실승무원의 신장이 162cm 이상이어야 한다는 신장 조건의 불가피성을 입증하기 위해서는 신장이 162cm 이상이어야만 암리치가 214cm 이상 될 수 있다는 점을 입증해야 한다. 또한, 시야 확보의 필요성 역시 암리치 기준 대신 신장 기준을 채택하는 것이 합리적이라는 근거일 뿐 신장이 반드시 162cm 이상이어야 한다는 불가피성에 ○○ 근거는 될 수 없다. 피진정인들은 객실승무원이 업무를 수행하기 위해 필요로 하는 최소한의 눈높이 기준을 갖고 있어야 하며, 이러한 눈높이 기준을 신장으로 환산했을 때 그것이 신장 162cm 이상이어야 한다는 것을 입증해야 한다. 하지만 앞의 두 조건은 입증되지 못했다.

둘째, 외국항공사들의 보유 항공기종 및 수량을 조사한 결과 객실승무원 채용 시 피진정인들보다 낮은 신장 또는 암리치 기준을 채택하고 있는 외국항공사들 역시 적재함이 높다고 하는 B747-400 및 B777-300기종을 상당수 보유하고 있었다. 객실승무원 채용 시 신장 160cm 이상일 것을 요구하고 있는 루프트한자는 B747-400 기종을 30대 보유하고 있고, 암리치 208cm 이상일 것을 요구하고 있는 캐세이퍼시픽항공의 경우는 B747-400 및 B777-300 기종을 합하여 35대, 암리치 212cm 또는 신장 157.5cm 이상일 것을 요구하는 에미레이트항공의 경우는 B777-300 기종을 12대 보유하고 있어 피진정항공사들에 비해 적재함이 낮은 기종만을 보유하고 있는 것은 아니었다. 또한 국가별 법적 규제의 차이에 대해서도 주장에 그칠 뿐 구체적 근거는 제시하지 못하였다. 이처럼 보유항공기종 및 수량에서 별다른 차이를 보이지 않는 외국항공사들과 피진정항공사들의 객실승무원 신장조건이 2cm에서 크게는 4.5cm까지 차이가 나고 있음을 알 수 있는바, 신장 162cm 조건이 객실승무원으로서 업무수행을 하기 위해 불가피하다는 피진정인들의 주장은 인정되기 힘들다 할 것이다.

3) 소결

이상의 내용을 종합할 때, 피진정인들이 채택하고 있는 ‘신장 162cm 이상’이라는 기준은 항공기 객실승무원이 업무를 수행하기 위한 절대적이고 필수적인 기준

이 될 수 없다고 판단되는바, 이는 합리적 이유 없는 차별행위에 해당한다 할 것이다. 따라서 피진정인들은 향후 과학적이고 객관적인 업무분석에 기초하여 객실 승무원의 업무상 불가피한 신체적 조건을 다시 설정하고, 이러한 결과를 바탕으로 현재의 채용제도를 개선해야 할 것이다. 적재함 개폐업무, 적재함 비치용품 장탈 업무, 적재함 내부 보안점검 업무 등은 모두 손을 최○○ 뺀거나 눈높이를 최○○ 높여서 수행하는 업무이기 때문에, 지원자가 해당 업무수행능력을 가지고 있는지 여부는 엄밀히 말해 단순 신장보다는 암리치와 눈높이를 측정할 때 더 정확히 판단할 수 있을 것이다. 따라서 현재의 절대적 신장기준 위주의 채용제도를 암리치 및 눈높이 기준으로 세분화하여 채용제도에 반영하는 것도 하나의 대안으로 고려될 수 있을 것이다.

피진정인들이 차별의 의도를 가지고 객실승무원의 신장기준을 정하였다고 볼 수 없음에도 불구하고 차별판단에 있어 이와 같이 엄격한 잣대를 적용하는 이유는, 국내의 대표적 항공사인 피진정인들의 채용기준이 국내의 소형항공사 및 승무원양성 교육기관에도 영향을 주고 있는 등 사회적 파급효과가 있다고 판단하였기 때문이다. 현재 국내선만을 운영하고 있는 국내 소형항공사의 객실승무원 역시 신장 162cm를 기준으로 채용되고 있으며, 일부 대학 항공운항과는 입학자격에 신장 162cm 이상일 것을 요구하고 있다. 객실승무원에게는 신장조건 외에도 체력조건, 외국어 능력, 비상시 대처능력, 서비스정신 등 갖추어야 할 덕목이 많다. 그럼에도 불구하고, 그 불가피성이 입증되지 못한 신장조건을 근소한 차이로 충족시키지 못한다는 이유로 신장 162cm 미만인 사람이 응시조차 못하게 하는 것은 합리적 이유 없는 평등권침해의 차별행위에 해당한다 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 3. 24.

국가인권위원회 전위위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문경란 위원 원형은
위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근 위원 황덕남 위원 조 국

[제 7 장]

성적 지향에 의한 차별

1 2008.8.25자 06진차525, 06진차673 병합 결정 [성전환자 성별 변경시 인권침해]

대법원장에게, 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」 상의 성별정정허가 요건 중 ‘성기수술’, ‘만 20세 이상일 것’, ‘혼인한 사실이 없을 것’, ‘자녀가 없을 것’, ‘반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위할 것’, ‘병역의무를 이행하였거나 면제 받았을 것’, ‘범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것’, ‘신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것’, ‘부모의 동의서를 제출할 것’ 등의 요건에 대해 인권침해 요소가 없도록 개정할 것과 성전환자에 대한 비밀누설 금지 조항을 신설할 것을 권고하고 국회의장에게, 성전환자의 성별변경에 대한 요건 및 절차를 규정할 특별법을 제정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

[1] 대법원 지침 세부 조항이 성전환자의 인권을 침해하는지 여부

가. 최종적인 외과수술(성기수술)을 요구하는 것

스웨덴과 영국, 독일의 경우 성전환수술을 성별 정정의 요건으로 정하지 않거나 성전환수술의 요구 정도를 완화하는 해석을 하고 있다. 우리나라의 경우에도 성전환수술을 거치지 않은 자에 대하여 성별정정을 허용(인천지방법원, 2006. 9. 5. 선고 2006호파1746)한 바 있다. 호르몬 치료, 성선제거 등을 통해 성전환을 위한 불가역적인 의료조치를 행한 사람에게 성기성형수술까지 요구하는 것은 과도한 것이므로 성기성형수술을 요하지 않도록 개정해야 한다.

나. 만20세 이상일 것

연령제한 요건은 일견 타당하나 미성년자에 대한 예외규정을 두지 않은 것이 문제이므로 성년자를 원칙적 대상으로 하되, 미성년자일 경우에도 부모나 법정대리인의 동의가 있는 경우는 예외적으로 성별 변경을 허용하는 예외 규정을 두도록 개정되어야 한다.

다. 혼인한 사실이 없을 것

신청 당시 혼인관계에 있지 않을 것을 요구하는 것과 과거에 혼인한 경험이 있는 것과 성별 변경과는 아무런 합리적 연관성이 없으므로 혼인한 경력이라는 과거의 사실만을 절대적인 금지사유로 설정하는 것은 그 자체가 인권침해이자 합리적 이유 없는 차별이다. 따라서 이 조항을 ‘현재 혼인상태에 있지 아니할 것’ 이라고 개정하여야 한다.

라. 자녀가 없을 것

성전환자의 자녀, 특히 미성년자일 경우 부모의 법적 성별 변경으로 인해 겪게 될 혼란이나 어려움을 고려할 때 미성년자의 자녀가 있는 경우 자녀의 의사 또는 동의를 확인하는

제7장 성적 지향에 의한 차별

절차를 거처도록 이 조항을 개정하는 것이 바람직하다.

마. 반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위하고 있을 것

대법원 지침 제6조(성별정정의 허가조건) 제2호에 ‘반대의 성에 대한 귀속감을 느껴온 사실이 인정될 것’, 제4호 일부 내용인 ‘향후 종전의 성으로 재 전환할 개연성이 없거나 희박하다고 인정될 것’, 제3조(첨부서류) ‘성전환증 환자임을 진단한 2인 이상의 정신과 전문의사의 진단서나 감정서’ 등의 조항이 있어 중복 규정이 되는 바, 이 요건은 삭제하는 것이 타당하다.

바. 병역의무를 이행하였거나 면제받았을 것

외국의 법률이나 우리나라의 국회에 발의된 특별법안은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않다. 병무청이 2006년 대법원 판결 이후 내린 행정지침에 의하면 MTF의 경우 성주체성 장애판정을 받은 진단서가 첨부되면 병역에서 제외되며, FTM은 징집대상이 되지만 고환결손 또는 위축의 규정에 의해군대에 입대할 수 없게 될 가능성이 높음. 성별 변경은 선차적인 것이고, 병역문제는 그에 따른 법적 의무인데 병역의무를 이유로 성전환자의 성별 변경 여부를 판단하는 것은 이치에 맞지 않으므로, 이 조항은 삭제하는 것이 타당하다.

사. 범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것

외국의 관련 법률이나 우리 국회에 발의된 특별법은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않다. 성전환자들이 성정체성으로 인해 사회로부터 여러 가지 차별과 인권침해를 받고 있는 상황에서 이런 규정까지 두는 것은 사회적 편견을 심화시킬 수 있으며 성전환자의 인권권을 침해할 수 있는 바, 이 규정과 이 조항에 근거한 제4조(사실조회)는 폐지하는 것이 타당하다.

아. 신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것

외국의 법률이나 우리 국회에 발의된 특별법은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않고, 이미 대법원이 성전환자의 성별 변경을 허용한다는 원칙을 천명한 바 있으므로 이를 성별 변경의 필수적 요건으로 명시하는 것은 성전환자의 인권을 침해하고 불합리하게 차별할 수 있는 바, 이 조항을 폐지하는 것이 타당하다.

자. 부모의 동의를 제출할 것

외국의 경우 연령을 제한하는 국가들인 경우에도 성년자에게 부모의 동의서 제출을 법률로써 명시하고 있지 않고 있다. 성전환자들의 경우 가족으로부터 물리적인 폭력뿐만 아니라 성역할의 강요, 냉대, 차별, 소외 등 정서적 폭력을 당하게 되며, 의료적 조치로 외관이 변하게 되면 대체로 성전환자 스스로 자신의 상태를 가족에게 숨기거나 연락을 아예 끊기도 하므로 이 조항은 성전환자의 인권권과 행복추구권을 침해할 소지가 있기에 폐지하거나 미성년자에 대하여만 부모동의서를 제출하도록 하는 것이 타당하다.

차. 비밀누설 금지 조항 누락

국회에 대표 발의된 노회찬 전 의원 안은 전환자의 사생활을 보장을 위해 제6조에 비밀누설금지에 관한 조항을 명시하고 있고, 인권위원회(2006) ‘2007~2011 국가인권정책기본계획’에서는 관련 법률을 정비하여 성별 변경의 비밀보장 및 성전환자의 인권침해를

예방하라고 권고한 바 있다. 성전환자의 성별 변경 사실에 대한 비밀누설 금지 조항을 신설하는 것이 타당하다.

[2] 특별법 제정의 필요성

성전환자는 그들의 일시적 변덕이나 기호(嗜好)에 연유하여 성전환을 원하는 것이 아니라 인간으로서 그리고 사회의 일원으로서 살아가기 위한 절박함에서 자신의 정신적·사회적 성에 따라 신체적 외형과 법적 신분을 변경하고자 하는 것임. 그럼에도 불구하고 현실적으로 성전환자는 공부상 자신의 정신적·사회적 성과 다르게 기재된 성별은 물론 이에 따라 부여된 주민등록번호로 인해 사회적으로 비정상적인 사람으로 취급되고 취업이나 결혼에 제한을 받을 뿐만 아니라 사회적 편견으로 인해 각종 차별과 폭력까지 당하고 있는 것임. 이러한 상황에서 현재 성전환자의 성별 변경에 관한 법률이 제정되지 않았다거나 법령상 절차규정이 미비하다는 이유로 성전환자의 성별 변경을 허용하지 않는 것은 결국 이들의 헌법상 기본권을 침해하는 것이다.

[참조결정] 대법원 2006. 6. 22.자 2004스42 전원합의체 결정

[참조조문] 「헌법」 제10조, 제11조, 제17조, 제34조, 제36조, 제37조, 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」 제2조 1, 제16조, 제17조, 제26조, 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조 2, 제12조 1, 「경제적·사회적·문화적 권리위원회 일반논평14(2000)」, 「유럽인권조약」, 「요그야카르타 원칙」

- [진 정 인]** 1. 최○○
 2. 홍○○
 3. 이○○

[피진정인] 대법원장

[주 문] 1. 피진정인에게 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」 상의 성별정정허가 요건 중 ‘성기수술’, ‘만 20세 이상일 것’, ‘혼인한 사실이 없을 것’, ‘자녀가 없을 것’, ‘반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위할 것’, ‘병역의무를 이행하였거나 면제 받았을 것’, ‘범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것’, ‘신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것’, ‘부모의 동의서를 제출할 것’ 등의 요건에 대해 인권침해 요소가 없도록 개정할 것과 성전환자에 ○

제7장 성적 지향에 의한 차별

- 비밀누설 금지 조항을 신설할 것을 권고한다.
- 2. 국회의장에게 성전환자의 성별변경에 ○○ 요건 및 절차를 규정한 특별법을 제정할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

대법원이 제정하여 시행하고 있는 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」(이하 “대법원 지침”이라 함)은 성별 정정요건으로 ①최종적인 외과수술(성기수술)을 할 것, ②만20세 이상일 것, ③혼인한 사실이 없을 것, ④자녀가 없을 것, ⑤반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위하고 있을 것, ⑥병역의무를 이행하였거나 면제받았을 것, ⑦범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것, ⑧신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것, ⑨부모의 동의를 제출할 것 등의 인권침해적이고 차별적인 규정들을 포함하고 있으며 ⑩성전환자에 ○○ 비밀누설 금지 조항이 누락되어 있으므로 이러한 문제점들을 시정하여 특별법을 제정해 주기 바란다.

2. 피진정인 주장

가. 최종적인 외과수술(성기수술)

남·여라는 성은 개인의 성 귀속감과 개인이 수행하는 성 역할이라는 정신적·사회적 요소와 염색체 및 이에 따른 생식기 및 외부 성기 등 생물학적인 요소를 종합적으로 고려하여 구분되어야 한다는 점에서 외부성기를 성형하는 성전환시술을 요구하는 것은 불가피하다. 성전환수술을 거치지 아니한 사람에 ○○ 성별 변경을 허가할 것인지에 ○○ 일반의 승인이 확립되었다고 볼 수 없기 때문에 성전환자의 성별변경에 관한 요건과 절차 및 효과에 대해서는 궁극적으로 대의기관인 국회에서 국민적 합의를 거쳐 법률의 형식으로 규율하는 것이 바람직하다.

나. 만 20세 이상일 것

성년자로 기준을 정한 것은 미성년자의 경우 정신적으로나 육체적으로 성숙하지 못하여 성전환을 결정할 정도의 충분한 의사능력 및 신체성장이 이루어졌다고 볼 수 없다. ○○비뇨기학회나 연세의료원 성전환 클리닉에서도 성전환시술을 받

는 사람의 연령을 만 21세 또는 만 20세 이상으로 제한하고 있으며 일본의 경우도 성년자일 것을 요구하고 있다. 미성년자에 ○○ 성별 변경을 허가할 것인지에 ○○ 일반의 승인이 확립되었다고 볼 수 없기 때문에 성전환자의 성별변경에 관한 요건과 절차 및 효과에 대해서는 궁극적으로 대의기관인 국회에서 국민적 합의를 거쳐 법률의 형식으로 규율하는 것이 바람직하다.

다. 혼인한 사실이 없을 것

동성혼을 인정하지 않는 현행 가족법질서 상 성별정정허가신청을 하는 성전환자는 미혼일 것이 요구된다. 독일, 영국, 일본 등 외국의 입법례에서도 성별정정허가신청을 하는 성전환자는 신청 당시 미혼일 것을 요구하고 있다.

라. 자녀가 없을 것

성전환자 중 자녀가 있는 경우에 대하여 성별 변경을 허가할 것인지에 ○○ 일반의 승인이 확립되었다고 볼 수 없으며 성전환자의 성별변경에 관한 요건과 절차 및 효과에 대해서는 궁극적으로 대의기관인 국회에서 국민적 합의를 거쳐 법률의 형식으로 규율하는 것이 바람직하다.

마. 반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위하고 있을 것, 병역의무를 이행하였거나 면제받았을 것, 범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것, 신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것, 부모의 동의를 제출할 것

지침의 내용은 법원에서 개별 사건의 성별 변경 여부를 판단하기 위한 참고기준일 뿐이며 직권탐지주의 원칙에 입각한 증거조사의 방법에 관한 일반원칙을 선언적으로 확인한 것에 불과하다.

바. 비밀누설 금지 조항 누락

향후 실제 개별 사건의 결정사례와 외국의 사례 등을 수집·연구하여 변화하는 사회현실과 국민들의 일반적인 규범의식에 부합하도록 개정을 검토할 계획이다.

사. 특별법 제정의 필요성

성전환자의 성별 변경에 관한 국회 입법이 없고, 당분간 그러한 입법을 기대할

제7장 성적 지향에 의한 차별

수 없는 현실적 상황을 인식한 대법원이 성전환자의 헌법상 기본권을 보장하기 위하여 지침의 제정이라는 방법을 통하여 일정한 요건을 갖춘 성전환자들에게 공 부상 성별을 변경할 수 있도록 한 것이 이 사건 대법원 지침이다. 그러나 성전환 수술을 거치지 아니한 사람이나 미성년자 또는 자녀가 있는 사람 등의 성별 변경을 허가할 것인지에 ○○ 일반의 승인이 확립되었다고 볼 수 없는 현재 시점에서 성전환자의 성별 변경에 관한 요건과 절차 및 효과에 대해서는 궁극적으로 국회에서 국민적 합의를 거쳐 법률의 형식으로 규율하는 것이 바람직하다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 대법원 지침의 구체적 내용

우리나라 국민의 신분 및 가족관계는 「(구)호적법」에 따라 호적에 등재되었으며, 현재는 「가족관계등록 등에 관한 법률」에 따라 가족관계등록부에 등재되고 있다. 동법은 다른 기재사항의 수정에 대해서는 규정하고 있으나 성전환자의 성별 변경에 관한 사항은 규정하고 있지 않다. 따라서 개별적인 성전환자의 성별 변경 허가여부에 대해서 대법원의 최종 결정이 내려지기 전까지는 하급법원의 결정 내용이 달랐다. 이를 개선하고 일정한 기준을 마련하기 위해 2006. 9. 6. 호적예규 제716호 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」이 제정되었고 2008. 1. 1.부터 「호적법」이 폐지되고 「가족관계등록 등에 관한 법률」이 시행되면서 호적예규 제716호가 폐지되고 2007. 12. 10. 가족관계등록예규 제256호가 제정되었다. 위 예규의 주요내용은 다음과 같다.

위 지침은 총 9조로 구성되어 있는데, 제1조는 목적, 제2조는 적용범위, 제3조는 첨부서류, 제4조는 사실조회, 제5조는 법원의 심리, 제6조는 성별정정의 허가 기준, 제7조는 성별정정의 허가와 그 효력, 제8조는 개명허가신청, 제9조는 가족관계등록부 기록 등으로 구성되어 있다. 진정요지와 관련된 조항은 제2조(적용범위) 제2항 단서, 제3조(첨부서류) 제1항 제3호, 제6호, 제4조(사실조회), 제6조(성별정정의 허가기준) 제1호, 제3호~제7호 등인데 위 조항들에서는 성전환자가 성별정정을 하기 위해서는 ①최종적인 외과수술(성기수술)을 할 것, ②만 20세 이상일

것, ③혼인한 사실이 없을 것, ④자녀가 없을 것, ⑤반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위하고 있을 것, ⑥병역의무를 이행하였거나 면제받았을 것, ⑦범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것, ⑧신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것, ⑨부모의 동의를 제출할 것 등의 요건을 갖추어야 한다고 규정하고 있다.

나. 외국의 입법례

1) 스웨덴

스웨덴에서는 1972. 4. 21. 「특정한 경우에 있어서 성의 확인에 관한 1972년 4월 21일의 법률」을 제정하여 시행하고 있다. 이 법률은 법적 성별 확인을 요구할 수 있는 경우를 크게 두 가지로 나누었는데, 우선 제1조 성전환자에 ○○ 것으로 공공의 등록부에 등록되어 있는 성과는 다른 성에 속한다고 느끼고, 생각하고, 행동하고, 장래에도 다른 성으로 살 것이라고 인정되는 경우에 생식선의 적출 또는 기타 이유에 의하여 생식이 불가능한 것을, 제2조는 간성에 관한 것으로서 성기의 이상 등에 해당하는 것이다. 스웨덴의 입법은 이후 독일 등 유럽국가와 유럽인권재판소의 판결에도 영향을 미친 것으로 평가되고 있다

2) 독일

1971년 이전의 판례는 성별 변경에 대해 부정적인 입장을 취하였으나 1978. 10. 11. 연방헌법재판소의 성별 변경에 ○○ 합헌결정이 난 후 「특정한 경우에 있어서의 이름의 변경 및 성의 확인에 관한 1980년 9월 10일의 법률」을 제정하여 1981. 1. 1부터 시행하고 있다. 이 법률은 유럽의 다른 국가들과 달리 크게 이름의 변경과 성별의 변경으로 구분하는데, 우선 제1조는 성전환자의 이름 변경에 관한 요건으로 출생등록부에 기재된 성과는 다른 성에 속하고 3년 이상 그 외관에 대응한 생활을 해오고 있을 것을, 제8조에는 이름 변경의 요건을 충족하면서 혼인을 하지 아니하고 생식이 불가능하며 성의 외관을 변경하는 외과적 수술을 받아 다른 성의 외관에 명백하게 가까울 정도에 이를 것을 성별 변경의 요건으로 규정하고 있다.

3) 프랑스

프랑스는 성전환자에 ○○ 출생증서 상의 성별 변경을 1976. 1. 29. 툴루즈 지

제7장 성적 지향에 의한 차별

방법원의 판결을 시작으로 허가하기 시작하였으나 대법원은 여전히 기존의 불허 입장을 유지해왔다. 그러나 유럽인권재판소가 1992. 3. 25. 결정에서 성전환자에 〇〇 성별변경의 불허는 「유럽인권조약」 제8조 프라이버시 규정에 위반된다는 견해를 표명하자 프랑스 대법원은 1992. 12. 11. 결정을 통해 종래의 견해를 변경하였는데, 성전환자이면서 치료 목적으로 내과적·외과적 의료처치의 결과 처음의 성에 수반되는 특징을 가지지 않고 사회적 행동과 일치하는 반대의 성에 근접하는 신체적 외관을 가지는 경우에 성별 변경을 허용한 것이 그것이다. 이후 프랑스는 법률로 제정하지는 않았지만 위 판례를 따르고 있다.

4) 미국

1961년 일리노이 주에서 성전환자에 대하여 출생증명서의 변경 또는 새로운 출생증명서의 발급을 허가하는 입법을 최초로 제정한 이래, 2006년 현재 28개 주와 워싱턴 DC에서 입법이나 행정절차로 성전환자의 성별 변경을 인정하고 있다. 20개 주에서는 외과적 수술을 요구하고, 2개 주에서는 외과적 치료만을 요구하며, 6개 주는 외과적 수술을 요구하지 않고 있다.

5) 일본

일본은 성전환자의 성별 변경에 관하여 비교적 엄격한 입장을 취하여 간성의 경우 외과적 수술로 한 쪽의 성을 갖게 되면 성별 변경을 허용하는 경우가 있으나 그 외의 경우는 인정하지 않는 것이 주된 판례의 입장이었다가 2003. 7. 16. 「성 동일성 장애자의 성별 취급의 특례에 관한 법률」을 제정하여 시행하고 있다. 이 법률에서는 성별 변경 기준으로 20세 이상일 것, 혼인상태가 아닐 것, 현재 자녀가 없을 것, 생식기능이 영속적으로 결여된 상태일 것, 근사한 외관을 갖추고 있을 것을 규정하고 있다.

6) 중국

중국은 특별법으로 제정되어 있지 않고 행정권한으로 성별 변경을 인정하고 있다. 다시 말해, 관례적으로 호적관리 권한이 있는 공안국에 의해 성별 변경이 이루어지는데, 정신과 진단서, 자기의사를 밝히는 서면, 부모 동의서면, 부모와 본인의 수술신청서를 공안국에 제출하여 호적변경허가서를 받은 이후 성적합수술(Sex Reassignment Surgery)을 행할 수 있으며, 수술 후에 호적이 변경되고 있다.

7) 소결

성 소수자 관련 단체와 활동가들이 2006년 실시한 실태조사보고서에 따르면, 위에서 언급한 국가들을 포함한 각국의 성전환자의 성별 변경요건은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 각국의 성별 변경 요건

국가	나이	혼인여부)	의학적 조치의 정도	기타
스웨덴	18세	미혼	불임수술 등으로 생식능력이 없을 것	선허가후 수술-성선적출 및 외관근사수술은 23세 이상 가능하며 사회청 허가 필요
독일	없음	미혼	생식불가능, 수술로 외관근사2)	나이(25세 이상)조항 위헌판결 후 삭제 3년간 원하는 성으로 살려함)
이탈리아	없음	성별정정판결로 혼인해소	'성의 특징에 관해 생긴 변경' 판례해석은 해부학적 특징 변경 요구로 봄	선 허가 후 수술-의학적, 외과적 치료 위한 허가필요, 이미 치료받은 자는 법시행일 1년 내에 정정 신청할 것
네델란드	-	미혼	생식불가능(아이를 낳을 수 없는 상태)	
터키	-	성별정정판결로 혼인해소	'출생 후 성전환이 발생한 경우'	
뉴질랜드	18세	미혼	의학적 치료받음	미성년자 별도 규정 있음
오스트리아	없음	미혼	외관근사	
영국	18세	미혼	필요 없음	2년 이상 바뀌고자 하는 성으로 살았을 것.
일본	20세	미혼	성선결여, 외관근사	아이가 없을 것4)
미국			수술요구(20개주), 치료(2개주), 요구 없음(6개주)	
캐나다5)		미혼(3개주), 규정없음(4개주)	수술요구(7개주), 외과적 조치(1개주)	

※출처 : 성전환자 인권실태조사 기획단, '성전환자 인권실태조사', 2006, pp37-39

- 1) 여기서 미혼은 현재 혼인하지 않은 상태를 말함.
- 2) 여성에서 남성으로의 성전환자의 경우 외과적 수술로 인하여 다른 성의 외관에 어느 정도 근사하여야 하는가에 대해서는 판례를 통해 1. 가슴적출, 자궁/난소적출을 끝내어야 하며 2. 질 폐쇄, 페니스/고환형성술까지를 요구하지 않는다고 밝혔다. 남성에서 여성으로의 성

다. 우리나라 법원의 판례 태도 및 입법 추진 상황

1) 하급심의 태도

가) 성전환자의 성별 변경을 불허한 경우

성전환자의 성별 변경을 불허했던 경우는 크게 두 가지 이유에서였는데 하나는 성전환자가 성전환수술 등의 인위적 방법을 통해 반대 성의 외관을 갖추었다고 하더라도 성을 결정하는 성염색체가 변하지 않기 때문에 성별 변경을 허용할 수 없다는 것이었고 다른 하나는 성전환자의 성별 변경에 관한 법·제도가 마련되어 있지 않은 상황에서 성별 변경을 할 근거가 없으며, 성별 변경에 관한 명확한 근거 없이 변경할 경우 법적 안정성을 해칠 우려가 있다는 것이었다.

나) 성전환자의 성별 변경을 허용한 경우

성전환자의 성별 변경을 허용한 경우는 변경된 신체적 조건이 성별 변경의 기준이 될 수 있고 성전환자도 국가의 보호가 필요하다는 이유를 들고 있다. 즉, 호적 기재는 신청인의 사회적 신분을 결정하기 때문에 신체적 조건을 갖춘 이상 일상생활에서 불편함을 덜어줄 필요가 있으므로 호적정정을 허가해야 한다거나, 정신이나 신체가 완전한 여성인데도 호적에 계속 남성으로 남았을 경우 군 입대 등 사회생활이나 법적 권리와 의무 행사에 불편이 크므로 이를 참작하여 결정하여야 한다는 것이었다.

2) 대법원의 태도

가) 대법원 1996. 6. 11. 선고 96도791

대법원은 남성에서 여성으로의 성전환 수술을 받은 성전환자가 강간죄의 피해자가 될 수 있는지 여부를 판단하면서 성별은 생물학적 성과 더불어 정신적 성, 그리고 성역할 및 일반인의 평가나 태도 등 모든 요소를 고려하여 사회통념에 따라 결정하여야 한다고 성별기준을 제시하였으나 당해 사건 피해자에 대하여는 여성이 아니라고 보아 강간죄가 성립하지 않는다고 판시하였다.

나) 대법원 2006. 6. 22.자 2004스42 전원합의체 결정

전환자의 경우는 가슴성형, 페니스/고환 적출, 질 형성을 요구함.

- 3) 이는 3년 이상 변경하고자 하는 성으로서 산 것을 의미하는 것이 아니라, 변경하고자 하는 성으로 살고자 하는 강한 욕구를 가지고 산 기간을 의미함.
- 4) 이는 인지한 자녀가 있는 성전환자의 성별 변경을 원칙적으로 금하고 있어 일본 국내 당사자 NGO들의 격렬한 비난을 받고 있으며 이 요건을 없애기 위한 운동이 진행 중임.
- 5) 캐나다의 총 10개주 중 8개 주만 확인된 결과이고 나머지 2개주는 아직 조사되어 있지 않음.

대법원은 2006. 6. 22. 성전환자에 ○○ 호적정정을 허가하는 전원합의체 결정을 내렸는데, 다수의견은 성전환자의 호적정정을 허가하여야 한다고 보아 이를 허가하지 않은 원심 결정을 파기환송 하였다. 다수의견은 성전환자가 수술을 받아 외부 성기를 비롯한 신체를 갖추고 바뀐 성으로 살고 있다면 이러한 성전환자에 대하여는 사회통념상 바뀐 성을 가진 것으로 평가하여야 한다고 하였으며, 개명 역시 허가할 수 있다고 판시하였다. 반대의견은 호적정정 부분에 대하여 반대의견을 밝힌 것인데, 성전환자의 성별 변경은 「(구)호적법」 제120조에 정해진 호적정정의 대상이 되지 않고 국회가 입법적 결단을 통하여 결정되어야 한다는 것이었다.

3) 입법화 노력

우리나라에서는 2002. 11. 4. 김홍신 전 국회의원과 2006. 10. 12. 노회찬 전 국회의원이 성별 변경에 관한 특례법안을 국회에서 대표발의 하였으나 두 법안 모두 국회 회기만료로 폐기되었는데 그 내용은 아래와 같다.

가) 김홍신 전 의원 대표발의안

김홍신 전 의원은 제16대 국회에서 성전환자의 성별 변경에 관한 특례법안을 제안하면서 성전환자가 성전환수술을 받은 경우에도 호적상 성별 변경을 할 수 없고 그 결과 결혼 및 가족의 형성을 할 수 없으며 제반 사회생활에서도 불편함을 겪고 있는 것은 헌법상의 행복추구권을 침해하고 소수자보호의 원리에도 배치되므로 성전환자에 대해서도 헌법상의 행복추구권을 보장해 주기 위함이라고 제안 이유를 밝혔다. 이 법안은 제1조 목적, 제2조 정의, 제3조 성별의 변경, 제4조 개명, 제5조 신청 및 재판 등의 절차, 제6조 성별 변경의 효력 등 총 6조로 구성되어 있다.

나) 노회찬 전 의원 대표발의안

노회찬 전 의원은 제17대 국회에서 김홍신 전 의원이 제안한 이유인 성전환자의 헌법상 행복추구권과 더불어 사생활의 권리를 보장하기 위함이라고 제안 이유를 밝혔으며, 이 법안은 제1조 목적, 제2조 정의, 제3조 성별의 변경, 제4조 개명, 제5조 성별 변경의 효력, 제6조 신청 및 재판 등의 절차, 제7조 비밀누설금지, 제8조 벌칙 등 총 8조로 구성되어 있다.

다) 두 발의안 비교

제7장 성적 지향에 의한 차별

위 두 의안의 성별 변경신청 자격 요건을 비교하면 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 성별 변경신청 자격 요건 비교

김홍신 의원 안	노회찬 의원 안
<ol style="list-style-type: none"> 1. 성전환자일 것 2. 성전환 수술을 통하여 성적 외관이 반대의 성으로 명백히 변경되었을 것 3. 장래 성 인식의 재 전환 가능성이 없을 것이라는 점에 ○○ 상당한 정도의 개연성이 있을 것 4. 성년자로서 한정치산자나 금치산자가 아닐 것 5. 혼인관계에 있지 아니할 것 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「의료법」 제2조에 정한 의사 2인 이상(정신과의사 1인을 포함)의 소견서 2. 생식능력이 없을 것 3. 혼인관계에 있지 않을 것 4. 미성년자의 경우에 법정대리인의 서면에 의한 동의가 있을 것

5. 판단

가. 대법원 지침 세부 조항이 성전환자의 인권을 침해하는지 여부

1) 최종적인 외과수술(성기수술)을 요구하는 것

성전환자는 자신의 신체 변경에 ○○ 의학적 조치를 선택할 경우, 가장 먼저 정신과에서 성 주체성 장애(GID) 판정을 받고, 그에 ○○ 소견서를 받아 성호르몬을 투여 받게 된다. 다음 단계는 외과적 수술을 하는 것으로, 호르몬 투여로 신체의 변화에 만족하고 더 이상의 의학적 조치를 취하지 않는 경우도 있지만, 대부분의 성전환자들은 1차 수술로서 가슴수술과 정소·난소 제거, 자궁적출 등의 수술을 하고, 2차 수술로 성기성형수술을 하는데 대체로 2차 수술에 대해서는 경제적 비용, 수술의 난이도, 수술 후유증 등으로 1차 수술에 비해 상당히 부담스러워하게 된다. 특히 여성에서 남성으로의 성전환자(이하 'FTM'이라 한다)의 성기성형수술은 남성에서 여성으로의 성전환자(이하 'MTF'라 한다)의 경우보다 비용도 많이 소요되고 수술이 매우 어려워 대부분의 FTM은 성기성형수술을 쉽게 결정하지 못하고 있는 것이 사실이다. 국가인권위원회(이하 "위원회"라고 함)는 2007. 2. 21. '성전환자 성별 변경에 관한 성전환자 증언 및 전문가 토론회'를 개최하였는데 당시 증언자로 참석한 FTM 성전환자는 FTM의 성기성형수술은 최소

12시간 이상 소요되는 대수술이면서 고난이도의 기술이 요구되는 수술로 회복기간도 최소 몇 개월에서 수년이 걸리며 비용도 2,000만 원에서 수술 이후에 따라 1억 원 이상 소요된다고 증명하였다. 이러한 과정을 보면, 외부성기의 수술은 성전환의 시작이 아니라 성전환의 완성단계 내지 종결단계에서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

외국의 경우, 스웨덴과 영국은 성전환수술을 성별 정정의 요건으로 정하지 않고 있으며 독일의 경우도 성전환수술을 요구하는 독일법 규정에도 불구하고 개별 법원에서는 FTM에 대하여 성전환수술의 요구 정도를 완화하는 해석을 하고 있다. 우리나라의 경우에도 최근 인천지방법원에서 성전환수술을 거치지 않은 자에 대하여 성별정정을 허용 하는 등(2006. 9. 5. 선고 2006호파1746) 구체적 타당성을 고려한 결정을 한 바 있다.

국회에서 김홍신 전 의원이 대표 발의한 특별법안은 외부 성기 등을 제거·변형하여 성적 외관이 반대의 성으로 명백히 변경되었을 것을 요구하는 반면, 노회찬 전 의원 안의 경우는 성전환수술에 대하여 명시하지 않고 호르몬 투여 등의 의료조치를 받고 있거나 받은 사람으로 생식 능력이 없을 것을 요구하고 있다.

외국의 경우 성전환 수술 여부는 전문가의 의견서나 성전환자의 사회적·심리적 상황을 기준으로 하는데 비해 우리나라는 연령에 제한을 두거나 가족의 동의, 범죄 이용 가능성 등 그 요건이 엄격한 측면이 있고 외국에 비해 비용도 비싼 편이어서 해외에 나가 성전환수술을 하거나 아예 수술을 하지 못하는 경우도 있다. 2006년도에 성전환자인권실태조사 기획단이 조사한 성전환자들의 인권실태에 따르면, 조사대상 중 70%에 달하는 성전환자들이 사회적 편견과 불평등한 처우로 인해 월 평균 200만 원 이하의 수입으로 생활하고 있었고, 이 가운데 절반 정도에 해당하는 사람들이 평균 70만 원 이하의 수입으로 생활하고 있었으며, 전체 평균 수입은 160만 원을 약간 상회하는 정도였다. 한편 성전환자들의 부채평균은 대략 3,890만 원 선이었고 성기성형수술에 소요되는 비용은 평균적으로 1,390만 원에 달하며 조사대상 성전환자들의 79.2%가 각 단계별로 수술을 계획하고 있으나 비용의 문제로 수술을 주저하고 있었다. 게다가 성전환 수술을 한차례라도 받은 응답자 중 43.6%가 수술 부작용을 경험했다는 결과도 있어 수술의 위험성이 얼마나 큰지를 잘 나타내 주고 있다.

따라서 호르몬 치료, 성선제거 등을 통해 성전환을 위한 불가역적인 의료조치를 행한 사람에게 성기성형수술까지 요구하는 것은 과도한 것이다. 성기성형수술

제7장 성적 지향에 의한 차별

과 같은 외과수술을 성별변경의 필수요건으로 할 경우 경제적 부담, 연령이나 건강에 따른 수술의 위험성 등의 이유 때문에 수술을 하기 어려운 성전환자의 성별을 애초에 봉쇄되고 만다. 그러므로 이 조항은 성기성형수술을 요하지 않도록 개정할 필요가 있다고 판단된다.

2) 만20세 이상일 것

외국의 경우 일본은 20세 이상일 것을, 영국은 18세 이상일 것을 규정하는 등 연령제한을 두는 국가들도 있고 독일과 이탈리아처럼 연령제한을 두지 않는 국가들도 있다. 특히 독일의 경우 1980년 제정된 「성전환법」은 25세 이상이 되어야 성전환을 할 수 있다고 규정하고 있었으나 1993년 독일연방헌법재판소는 25세 미만인 자가 성전환을 하면 부작용과 부작용의 우려가 있다는 것에 ○○ 의학적 근거가 없으며 이러한 제한을 두는 것은 연령을 이유로 25세 미만인 자들의 권리를 침해하는 것이라면서 이 규정을 위헌이라고 선언하였다.

김홍신 전 의원의 특별법안은 성년자일 것을 요구하는 반면, 노회찬 전 의원의 경우 미성년자의 경우에 법정대리인의 서면에 의한 동의가 있을 것을 요구하고 있다. 연령제한 요건은 한 사람의 삶에서 성전환 및 이로 인한 성별 변경이 갖는 의미가 적지 않다는 점을 고려할 때 일견 타당하다고 볼 수 있다. 다만 이 요건을 설정하면서도 미성년자에 ○○ 예외규정을 두지 않은 것이 문제라 할 것이다. 대체로 성정체성의 문제는 제2차 성징이 나타나는 시기부터 시작된다고 알려져 있고, 그렇다면 성년에 달하기 이전에 이미 생물학적 성과는 다른 성으로 생활하면서 그러한 삶의 과정에 완전히 포섭되어 있는 자가 있을 수 있는 바, 이러한 경우에는 예외적으로 성별변경을 허용함으로써 그에 관한 법적 상태와 신분 상태를 조기에 명확히 확정하는 것이 기본권 보장 및 법적 안정성에도 부합한다고 할 것이다. 따라서 이 조항은 성년자를 원칙적 대상으로 하되, 미성년자일 경우에도 부모나 법정대리인의 동의가 있는 경우는 예외적으로 성별 변경을 허용하는 예외 규정을 두도록 개정되어야 할 것이다.

3) 혼인한 사실이 없을 것

피진정인이 독일, 영국, 일본 등의 입법례에서도 성전환자가 신청 당시 미혼일 것을 요구하고 있다고 주장하나, 여기서 말하는 미혼은 과거에 결혼한 적이 없는 자를 의미하는 것이 아니라 신청 당시 결혼한 상태가 아님을 의미하는 것이다.

또한 이들 국가 이외에 스웨덴이나 캐나다 등의 법률에서도 과거의 혼인 경험 여부를 묻지 않고 있으며 신청 당시 혼인상태에 있지 않을 것이라는 요건을 두고 있고, 이탈리아와 터키의 경우는 별도의 요건을 두지 않고 성별 변경의 효과로서 성별 변경 판결이 나면 혼인이 해소된다는 규정을 두고 있다. 김홍신 전 의원 안과 노회찬 전 의원 안 모두 현재 혼인관계에 있지 않을 것을 요구하고 있다.

신청 당시 혼인관계에 있지 않을 것을 요구하는 것은 이성 간의 혼인만을 인정하고 있는 현행 법제 상 불가피한 요건으로 인정되기는 하나 과거에 혼인한 경험이 있는 것과 성별 변경과는 아무런 합리적 연관성이 없으므로 혼인한 경력이라는 과거의 사실만으로 절대적인 금지사유를 설정하는 것은 그 자체가 인권침해이자 합리적 이유 없는 차별이라 할 것이다. 따라서 이 조항을 '현재 혼인상태에 있지 아닐 것'이라고 개정하여야 할 것이다.

4) 자녀가 없을 것

성전환자의 성별 변경에 관한 법률이 있는 국가들 중 일본의 경우만 자녀가 있지 않을 것을 법으로 명시하고 있는 반면, 스웨덴과 독일 등의 나라는 이를 명시하고 있지 않다. 김홍신 전 의원 안과 노회찬 전 의원 안 모두 자녀가 없을 것이라는 요건을 두고 있지 않다.

자녀가 있는 성전환자의 성별 변경에 관하여 가장 문제가 되는 것은 기존 친자와의 관계로 부 또는 모로 기재되었던 자가 성별 변경 후에도 여전히 부 또는 모로 기재될 수 있는가, 아니면 모 또는 부로 변경되어야 하는가 여부이다. 만약 자(子)와의 관계에서도 성별이 변경된다면, 자로서는 두 명의 부 또는 모를 가지게 되는 결과가 될 것이기 때문이다. 그러나 지침은 성전환자의 개인 신분 내용 중의 하나인 성별을 변경하는 것에 관한 것이지 가족관계에서의 성별 변경에 관한 것이 아니다. 즉, 지침에 따라 성전환자의 성별이 변경 된다고 하더라도 친자와의 관계에서 부 또는 모의 기재가 연동하여 바뀌는 것이 아니다. 또한 모든 성전환자들이 자신의 부 또는 모라는 기재까지 바뀌기를 원하는 것은 아니므로 성전환자의 성별 변경에 따라 부 또는 모에 관한 성별기재를 변경할 것인지 여부도 자녀의 복지와 이익, 연령 등을 함께 고려하여 법원이 개별 사안에 따라 결정해야 할 사항이라고 판단된다.

보통 성전환자가 법적 성별을 변경하려는 단계는 생물학적 성과는 다른 외양이나 역할 등으로 오랫동안 살아오면서 사회적 관계뿐 아니라 가족관계에서 이미

제7장 성적 지향에 의한 차별

반대의 성으로서 인정받거나 인식된 이후이다. 또한 자녀가 있는 성전환자의 경우 자녀가 성년이거나 미성년일 수 있고 동거를 하기도 하고 그러지 않기도 하는 등 다양한 형태일 수 있다. 성전환자의 자녀, 특히 미성년자일 경우 부모의 법적 성별 변경으로 인해 겪게 될 혼란이나 어려움을 고려할 때 자녀가 있는 성전환자도 성별 변경의 대상에 포함하되, 미성년자의 자녀가 있는 경우 자녀의 의사 또는 동의를 확인하는 절차를 거치도록 이 조항을 개정하는 것이 바람직하다 할 것이다.

5) 반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위하고 있을 것

외국의 경우 스웨덴의 특별법 제1조는 반대 성으로서의 역할과 행동을, 독일의 법 제8조는 반대 성으로서의 생활을 요건으로 규정하고 있고, 프랑스 판례에서도 사회적 역할을 중시하고 있다. 김홍신 전 의원 안은 장래 성 인식의 재 전환 가능성이 없을 것이라는 점에 ○○ 상당한 정도의 개연성이 있을 것을 명시하고 있는 반면, 노회찬 전 의원 안은 이에 ○○ 요건이 없다.

이 조항에서 ‘반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위’한다는 의미가 사회적으로 인정받고 존중되는 직업과 지위를 가지고 생활하는 것으로 해석될 여지가 있고, 위와 같이 해석된다면 성전환자의 경제적, 사회적 형편 상 대다수가 도저히 달성하기 어려운 요건이 될 것이다. 이 조항이 반대 성으로서의 삶에 ○○ 안정감을 갖고 종전의 성으로 재 전환할 가능성이 없는 자에 대해 성별 변경을 허용하겠다는 취지라고 하더라도 대법원 지침 제6조(성별정정의 허가조건) 제2호에 ‘반대의 성에 ○○ 귀속감을 느껴온 사정이 인정될 것’, 제4호 일부 내용인 ‘향후 종전의 성으로 재 전환할 개연성이 없거나 희박하다고 인정될 것’, 제3조(첨부서류) ‘성전환증 환자임을 진단한 2인 이상의 정신과 전문의사의 진단서나 감정서’ 등의 조항이 있어 중복 규정이 되는 바, 이 요건은 삭제하는 것이 타당하다.

6) 병역의무를 이행하였거나 면제받았을 것

외국의 법률이나 우리나라의 국회에 발의된 특별법안은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않다. 병무청이 2006년 대법원 판결 이후 내린 행정지침에 의하면 MTF는 기존 방식대로 「징병 신체검사 등 검사규칙」 별표2의 제102항 인격 장애 및 행태장애(습관 및 충동장애, 성주체성 장애, 성 선호 장애 등)의 규정에 따라 성주체성 장애판정을 받은 진단서가 첨부되면 병역에서

제외되며, FTM은 징집대상이 되지만 「징병 신체검사 등 검사규칙」 별표2의 제 394항 음경절단 및 제384항 고환결손 또는 위축의 규정에 의해 5급(전역), 6급(판정보류 및 재심사) 판정을 받아 군대에 입대할 수 없게 될 가능성이 높다. 따라서 성별 변경은 선차적인 것이고, 병역문제는 그에 따른 법적 의무인데 병역의무를 이유로 성전환자의 성별 변경 여부를 판단하는 것은 이치에 맞지 않으므로, 이 조항은 삭제하는 것이 타당하다.

7) 범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것

외국의 관련 법률이나 우리 국회에 발의된 특별법은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않다. 성전환자들은 성정체성으로 인해 사회로부터 여러 가지 차별과 인권침해를 받고 있고, 성전환자에 ○○ 편견은 여전히 공고하다. 그러한 상황에서 이런 규정까지 두는 것은 사회적 편견을 심화시킬 수 있으며 성전환자의 인격권을 침해할 수 있는 바, 이 조항은 법원이 개별 사안을 판단할 때 필요에 따라 범죄 또는 탈법행위에 이용할 의도나 목적을 확인하면 되는 사항으로 지침에서 필수적 요건으로 명시하는 것은 성전환자의 인권을 침해할 소지가 있다. 따라서 이 규정과 이 조항에 근거한 제4조(사실조회)는 폐지하는 것이 타당하다.

8) 신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것

외국의 법률이나 우리 국회에 발의된 특별법은 성별 변경의 요건으로 이와 관련한 조항을 명시하고 있지 않다. 이 조항이 성별 변경으로 인한 사회질서의 혼란 혹은 법적 안정성의 침해를 예방하고자 둔 것으로 보이나, 이미 대법원이 성전환자의 성별 변경을 허용한다는 원칙을 천명한 상황에서 이러한 것은 개별 사안에서 검토하면 충분한 사항이다. 이를 지침에 명시하는 것은 각급 법원이나 신청인에게 기준의 불명확성으로 인한 혼란을 줄 수 있는 바, 이는 대법원의 결정 취지에 반한 결과를 초래하여 성전환자의 기본권이 침해될 수 있다. 따라서 법원이 개별 사안을 판단할 때 참고적으로 사회질서의 혼란이나 법적 안정성에 대하여 고려할 수는 있으나 성별 변경의 필수적 요건으로 명시하는 것은 성전환자의 인권을 침해하고 불합리하게 차별할 수 있는 바, 이 조항을 폐지하는 것이 타당하다.

제7장 성적 지향에 의한 차별

9) 부모의 동의서를 제출할 것

외국의 경우 연령을 제한하는 국가들인 경우에도 성년자에게 부모의 동의서 제출을 법률로써 명시하고 있지 않는 것으로 보이며, 우리나라의 경우 성년자임을 요건으로 하는 김홍신 전 의원 안에도 이와 관련된 규정이 없다. 다만, 노회찬 전 의원 안의 경우는 미성년자도 성별 변경의 대상으로 포함하고 있고, 미성년의 경우에만 법정대리인의 서면에 의한 동의를 명시하고 있다. 성전환자들의 가족관계를 살펴보면, 가족으로부터 물리적인 폭력뿐만 아니라 성역할의 강요, 냉대, 차별, 소외 등 정서적 폭력을 당하게 되며, 의료적 조치로 외관이 변하게 되면 대체로 성전환자 스스로 자신의 상태를 가족에게 숨기거나 혹은 고지하되 연락을 끊거나 아예 단절하기도 한다. 따라서 성전환자에 ○○ 사회적 편견이 심각한 상황과 가족관계의 현실을 고려할 때 이 조항은 성전환자의 인격권과 행복추구권을 침해할 소지가 있는 바, 폐지하거나 만약 현행 지침 중 미성년자도 성별 변경 대상에 포함할 경우 이들에 대하여서만 부모동의서를 제출하도록 하는 것이 타당하다.

10) 비밀누설 금지 조항 누락

국회에 대표 발의된 노회찬 전 의원 안에서 성전환자에 ○○ 사회적 편견이 상존하는 한국사회에서 성전환자의 성별 변경과 관련한 개인의 정보를 보장함으로써 성전환자의 사생활을 보장해야 한다고 하면서 제6조에 비밀누설금지에 관한 조항을 명시하였다. 또한 위원회가 2006년에 권고한 ‘2007~2011 국가인권정책기본계획’에서는 성별 변경 사실이 유출되어 성전환자의 인권이 침해될 우려가 있는 바, 관련 법률을 정비하여 성별 변경의 비밀보장 및 성전환자의 인권침해를 예방하라는 내용이 있다. 따라서 성별 변경 사실이 당사자의 의사에 반하여 공개됨으로써 발생할 수 있는 차별이나 인권침해 가능성을 사전에 예방하는 장치를 둘 필요가 있는바, 성전환자의 성별 변경 사실에 ○○ 비밀누설 금지 조항을 신설하는 것이 타당하다.

나. 특별법 제정의 필요성

「헌법」 제10조에서는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본권을 확인하고

이를 보장할 의무를 진다.”라고 규정하고 있으며 제17조에서는 “모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.”라고 규정하고 있다.

성전환자는 그들의 일시적 번덕이나 기호(嗜好)에 연유하여 성전환을 원하는 것이 아니라 인간으로서 그리고 사회의 일원으로서 살아가기 위한 절박함에서 자신의 정신적·사회적 성에 따라 신체적 외형과 법적 신분을 변경하고자 하는 것이다. 그럼에도 불구하고 현실적으로 성전환자는 공부상 자신의 정신적·사회적 성과 다르게 기재된 성별은 물론 이에 따라 부여된 주민등록번호로 인해 사회적으로 비정상적인 사람으로 취급되고 취업이나 결혼에 제한을 받을 뿐만 아니라 사회적 편견으로 인해 각종 차별과 폭력까지 당하고 있는 것이다. 이러한 상황에서 현재 성전환자의 성별 변경에 관한 법률이 제정되지 않았거나 법령상 절차 규정이 미비하다는 이유로 성전환자의 성별 변경을 허용하지 않는 것은 결국 이들의 헌법상 기본권을 침해하는 것이다.

우리나라의 경우 정확한 통계자료는 없으나 1980년대 후반에 성전환수술이 도입된 이래 2000년 현재 300~400명이 성전환수술을 받았으며, 약 4,500여 명의 성전환자가 있을 것으로 추정되고 있다. 성전환자는 사회적 편견과 제도의 미비로 인해 취업, 결혼, 법적 권리·의무 등 다양한 영역에서 인권침해나 차별, 나아가 폭력에 노출되어 있다. 이러한 어려움을 해결하기 위해서는 무엇보다도 법적인 성과 육체적인 성을 성전환자의 성정체성에 맞게 변경해 줄 수 있는 법·제도를 마련하는 것이 시급한 문제라 할 것이다. 2001년 한국갤럽이 1,520명을 대상으로 실시한 여론조사에 의하면 응답자의 51%가 성전환자의 성별변경을 찬성하고, 53%가 성전환수술을 한 성전환자의 성별은 변화된 성으로 인식해야 하며, 58.6%가 성전환자의 주민등록번호를 변경할 수 있도록 허용해야 한다고 답한 것으로 드러나 국내의 여론은 성전환자의 성별 변경을 법적으로 인정해야 한다는 방향으로 형성되어 있다.

성전환자 당사자와 대법원뿐만 아니라 성전환자의 성별 변경을 인정해야 한다고 주장하는 관련 전문가들은 성전환자의 인권보장을 위해서 성별 변경의 요건·절차·효과 등에 관한 모든 사항을 명시한 법률을 제정하는 것이 가장 적절한 해결방법이라고 주장하고 있다. 앞에서 살펴보았듯이 외국의 상당수 국가들이 성전환자의 성별 변경을 인정하고 있으며, 각국의 입법체제나 신분관계제도에 따라 법률, 행정권한, 판례 등 그 방식이 다르나 이들 국가의 대다수가 법률의 제정이거나 개정의 방식을 택하고 있다. 우리나라는 2001년 모 연예인이 자신이 성전환자

제7장 성적 지향에 의한 차별

임을 드러내면서 성전환자의 인권문제가 사회적 이슈가 되었다. 그 후 국회에서는 성전환자 성별 변경에 관한 특별법안을 2002년, 2006년 두 차례에 걸쳐 발의 하였으나 국회의 회기만으로 폐기되었다.

대법원이 최초로 성전환자의 성별 변경을 허용하는 결정을 통하여 성전환자에 대하여 공부상 성별 기재를 고칠 수 있다는 기본 원칙을 천명하면서 성전환자의 법률적 의미와 요건에 관한 기준을 제시한 것은 성전환자의 인권을 보장하는 측면에서 바람직하다. 대법원의 결정 이후 성전환자의 성별 변경 신청이나 허가의 수가 2배 이상 늘어난 사실을 보더라도 그 효과가 긍정적이라고 평가된다. 나아가 대법원 결정 이후 대법원이 감독 권한과 규칙 제정권을 근거로 성전환자의 성별 변경에 관한 내부지침을 제정하여 성전환자의 성별 변경 요건 및 절차와 관련된 사항을 정함으로써 각급 법원과 성전환자 당사자에게 성별 변경의 요건을 알리고 사무처리에 통일성을 기하고자 한 것은 그간 각급 법원이 성전환자의 성별 변경에 대하여 상반된 결정을 하여 혼란이 있는 현실을 고려하였을 때 긍정적으로 평가된다.

그러나 대법원 지침은 제2조(적용범위)와 제6조(성별정정의 허가기준) 등과 같이 성전환자의 권리·의무와 밀접히 연관된, 본질적으로는 국회의 입법으로 규율해야 할 사항들을 규정하고 있다. 이는 기본권의 법률유보원칙을 규정한 「헌법」 제37조 제2항 및 권력분립 원리 그리고 법관이 헌법과 법률에 의하여 심판을 하도록 규정한 헌법 제103조 위반의 소지가 있다. 또한 이로 인해 앞에서 언급한 성전환자의 행복추구권, 자기결정권, 프라이버시권, 평등권 등을 결과적으로 침해할 우려가 있는 것이다.

그러므로 성전환자의 기본권을 보장하기 위해서는 국회에서 관련 특별법을 조속히 제정할 필요가 있다. 다만, 대법원 지침 제정 이전에도 나타났듯이 법의 공백으로 인한 기본권 침해가 심각히 우려되는 바, 특별법이 제정되기 전까지는 대법원의 지침을 앞에서 검토한 바 대로 인권침해의 소지가 있는 조항을 개정하여 그대로 유지하도록 하고 이후 특별법이 제정되면 폐지하여야 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

7. 위원 황덕남의 소수의견

‘피진정인에게 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」 상의 성별정정허가 요건을 개정하고, 성전환자에 ○○ 비밀누설 금지 조항을 신설하라는 권고’는 다음과 같은 이유로 부당하다.

가. 법원의 허가에 의한 성별정정이 가능한지 여부

가족관계등록부상 기재사항 및 그 정정은 입법사항이다. 성별을 포함한 개인의 정보에 관한 사항은 사생활의 비밀로 보호되어야 함이 「헌법」 상 원칙이며, 이를 가족관계등록부에 기재하도록 함은 법률에 유보되어 있어 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제9조 제2항은 가족관계등록부에 기재하여야 할 사항을 정하고 있다. 가족관계등록부에 기재할 사항이 법률에 유보되어 있는 이상, 그 정정 역시 법률에 의하여 대상 및 절차가 규정되는 것이 마땅하며, 위 법률 제104조 내지 제108조에서 정정의 대상, 정정허가의 요건 및 절차에 관하여 규정하고 있다. 위 법률상 가족관계등록부 기재사항 정정은 등록부의 기록이 법률상 허가될 수 없는 것 또는 그 기재에 착오나 누락이 있는 등 위법한 기록이 있는 경우(위 법률 제104조), 신고로 인하여 효력이 발생하는 행위에 관하여 등록부에 기록하였으나 그 행위가 무효임이 명백한 때(위 법률 제105조)에 한하여 인정하고 있다.

현행 「가족관계등록 등에 관한 법률」 상 성별정정은 예정되어 있지 않다. 위 법률 제9조 제2항 제2호는 가족관계등록부에 기재하여야 할 사항으로 성별을 들고 있다. 따라서, 그 정정 역시 위 법률 제104조, 제105조에 해당되는 경우에 한하여 인정될 수 밖에 없으나, 성별이 신고에 의하여 효력이 발생하는 행위에 해당하지 아니하여 위 제105조에 해당하지 아니함은 명백하다. 그런데, 이 사안에서 문제되는 성전환자의 경우 위 제104조에서 예정하고 있는 정정사유인 법률상 허가될 수 없는 것 또는 그 기재에 착오나 누락이 있는 등 위법한 기록에 해당하지 아니함도 명백하다. 따라서, 위 법률 제104조는 가족관계등록부상 성별정정허가의 근거규정이 될 수 없어 법원에 의한 정정허가의 대상이 될 수 없다. 또한, 성별정정이 위와 같이 위 법률 제104조에 의하여 인정되는 정정사유에 해당하지 아니하는 이상, 성별정정허가결정에 따른 성별정정기재에 대하여 본인 또는 다른 이해관계인이 ‘법률상 허용되지 아니하는 사항’이라는 이유로 「가족관계등록 등에 관한 법률」에 의한 재정정 허가를 신청할 가능성도 배제할 수 없다.

나. 대법원 사무처리지침에 의한 성별정정허가의 한계

대법원 사무처리지침의 성격은 예규이며 사법부내에서 통용된다는 의미에서 행정규칙의 성격을 가지며, 사법부 내부지침이고, 통상 재판규범성을 가지지 않는다.

성별정정허가요건에 관한 대법원의 사무처리지침은 성전환자에 ○○ 호적상 성별기재의 정정을 허용한 대법원 2006.6.22.선고 2004스42 전원합의체결정에 따른 것이나, 이것은 근본적으로 위임의 범위를 벗어난 것으로, 법원에 성별허가권한을 부여할 수 없다. 즉, 대법원은 법률에 저촉되지 아니하는 범위 안에서 소송에 관한 절차, 법원의 내부규율과 사무처리에 관한 규칙을 제정할 수 있지만(「헌법」 제108조), 이것이 사법부에 입법권을 부여한 것은 아니다. 따라서 설사 내부규칙의 형식일지언정 법원이 상위법령의 수권 없이 법률사항을 규율한다는 것은, 그 자체가 입법작용에 해당하여 권력분립원리와 법치국가원리는 물론, 사법의 본질에도 반한다. 위 지침은 그 형식에도 불구하고 그 내용상 법적 성격은 법규명령에 해당하고, 수권규정이 없는 한, 새로운 입법사항을 정하였다는 점에서 당해 지침은 위법 또는 무효임을 면하기 어렵다. 따라서, 비록 법률이 제정되기까지 사법부에서 내부기준인 위 지침에 따라 성별정정허가결정을 한다고 하더라도 가족관계등록부의 정정에 준하는 정도로 최소한의 범위에서 운영되어야 한다.

다. 사무처리지침상 비밀누설금지조항 신설이 가능한지 여부

가족관계등록부상 정정사항의 기재내용 및 방법에 관하여는 위 법률의 유보에 의한 대법원의 「가족관계의 등록 등에 관한 규칙」 제51조 및 제66조에서 기록의 근거를 기재하도록 하고, 등록부의 정정방법에 관하여 규정하고 있다. 가족관계등록부상 기재사항은 기본적으로 개인정보에 관한 사항으로 그 기재사항의 공개가 허용되지 아니하는 한 당연히 공개되지 아니한다. 다만, 가족등록부의 기록사항에 관하여 발급할 수 있는 증명서 등을 통하여 그 기재사항이 외부로 제시되는 경우 그 범위 역시 위 법률 및 그 유보에 의한 대법원의 가족관계의 등록 등에 관한 규칙에 정하고 있다. 따라서, 성전환자에 ○○ 등록부상 기재의 정정에 관하여 비밀누설금지 여부 역시 위 법률 및 그 유보에 의한 대법원규칙에 의하여 정해져야 할 입법사항이며, 사무처리지침상 누설금지조항 신설은 지침의 한계를 넘는다.

라. 결론적으로, 성전환자의 성별변경에 ○○ 요건 및 절차는 입법사항이므로 국회의장에게 이를 규정하는 특별법을 제정할 것을 권고하는 것은 별론으로 하고, 대법원장에게 위 사무처리지침상 성별정정허가 요건을 개정하고, 비밀누설금지조항을 신설할 것을 권고하는 것은 부당하다.

2008. 8. 25.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문경란 위원 원형은
위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리는 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제34조 ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.

제36조 ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

③ 모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

제37조 ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

2. 국가인권위원회법

제2조 이법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

제30조 ① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

3. 세계인권선언

제1조 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 사람은 이성과 양심을 부여받았으며 서로에게 형제의 정신으로 대하여야 한다.

제2조 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.

4. 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약

제2조 1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권 하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.

제16조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제17조 1. 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다.

2. 모든 사람은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제26조 모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

5. 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약

제2조 2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

제7장 성적 지향에 의한 차별

제12조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

6. 경제적·사회적·문화적 권리위원회 일반논평14(2000)

8. 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제12조 1에서 정의하고 있는 “보건권을 건강할 권리로 이해해서는 안 된다. 보건권은 자유와 권리를 모두 포함한다. 자유는 성적자유 및 생식적 자유 등 자신의 건강 및 신체를 통제할 권리 및 고문, 합의하지 않은 치료 및 실험으로부터 자유로울 권리 등 간섭으로부터 자유로울 권리가 포함된다. 반면에, 권리는 사람들에게 도달 가능한 최고 수준의 건강을 누릴 기회의 평등을 제공하는 건강 보호 제도에 대한 권리를 포함한다.

9. 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제12조 1의 "도달 가능한 최고 수준의 건강"이라는 개념은 개인의 생물학적 및 사회경제적 조건과 국가의 가용 자원을 모두 고려한 것이다. 국가와 개인의 관계로만 다루어질 수 없는 측면이 많이 있다. 특히, 양호한 건강은 국가가 보장할 수 있는 것이 아니며, 국가가 인간의 건강 악화의 모든 가능한 원인으로부터 보호할 수도 없다. 따라서 유전적 요인, 건강 악화에 대한 개인적 취약성, 그리고 건강하지 못하거나 위협의 소지가 있는 생활방식의 채택이 개인의 건강에 있어서 중요한 역할을 할 수 있다. 따라서 보건권은 도달 가능한 최고 수준의 건강을 실현하기 위해 필요한 시설, 상품, 서비스 및 환경을 향유할 권리로 이해하여야 한다.

18. 규약 제2조 2, 제3조에 의해 동규약은 보건 의료, 건강 결정요소 및 이를 획득하기 위한 수단과 자격에 있어서 보건권의 평등한 향유 또는 행사를 막거나 훼손할 목적으로 또는 그러한 효력의 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 신체적 또는 정신적 장애, 건강상태(HIV/AIDS 포함), 성적 지향 그리고 시민적, 정치적, 사회적 또는 기타 지위를 이유로 한 차별을 금지한다. 본 위원회는 건강 관련 차별을 근절하기 위해 고안된 대부분의 전략 및 프로그램 등 다수의 조치가 법률의 채택, 개정이나 폐지 또는 정보의 보급을 통하여 최소한의 자원으로 추진될 수 있음을 강조하는 바이다. 본 위원회는 자원이 심각하게 제약되는 때에도 취약한 사회 구성원은 상대적으로 저비용의 대상 특정 프로그램

램의 채택을 통하여 보호받아야 한다고 기술한 일반논평 3의 제12항을 상기한다.

7. 유럽인권조약

제8조 1. 모든 사람은 그의 사생활, 가정생활, 주거 및 통신을 존중받을 권리를 가진다.

2. 법률에 합치되고, 국가안보, 공공의 안전 또는 국가의 경제적 복리, 질서 유지와 범죄의 방지, 보건 및 도덕의 보호, 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 경우 이외에는, 이 권리의 행사에 대하여는 어떠한 공공당국의 개입도 있어서는 아니된다.

제12조 혼인적령의 남녀는 이 권리행사에 관한 국내법에 따라 혼인을 하고 가정을 구성할 권리를 가진다.

제13조 이 협약에 규정된 권리와 자유를 침해당한 모든 사람은 그 침해가 공무집행 중인 자에 의하여 자행된 것이라 할지라도 국가당국 앞에서의 실질적인 구제조치를 받아야 한다.

8. 요그야카르타 원칙⁶⁾

우리, 국제인권법과 성적지향과 성 정체성에 관한 국제 전문가들은

전문

모든 인간은 자유롭게 태어나 존엄성과 권리에 있어 평등하며, 모든 사람은 인종·피부색·성·언어·종교·정치적 또는 기타의 의견·민족적 또는 사회적 출신·재산·출생 또는 기타의 지위 등 어떤 종류의 구별도 없이 인권을 향유할 권리가 있다는 점을 상기하며,

폭력, 괴롭힘, 차별, 배제, 낙인, 편견이 성적 지향 또는 성 정체성 때문에 세계의 모든 지역에서 사람들을 겨냥하며, 이러한 경험이 성, 인종, 종교, 장애, 건강상태 및 경제적 지위를 포함한 근거들에 의한 차별로 악화되며, 그러한 폭

6) 동 원칙은 국제인권법 전문가들이 2006. 11. 인도네시아 요그야카르타에서 성적 소수자의 인권 보장을 위해 채택한 것으로 29개 항으로 되어 있다. 동 원칙의 작성에는 초대 유엔인권고등판무관인 메리 로빈슨을 비롯하여 유엔인권조약기구들의 위원, 유엔독립전문가, 판사, 민간단체 등이 참여하였다. 또한 2007. 3. 26. 제네바에서 이 원칙을 발표하면서 유엔인권이사회와 유엔인권고등판무관 등에게 이 원칙을 보증하고 유엔 인권 활동의 모든 영역에 흡수할 것을 촉구하였다.

제7장 성적 지향에 의한 차별

력, 괴롭힘, 차별, 배제, 낙인과 편견이 그런 침해를 받는 사람들의 존엄성을 손상하여 자존감과 사회에 대한 소속감을 약화시킬 수 있으며, 많은 사람들이 자신의 정체성을 숨기거나 억압하며 공포스럽고 눈에 보이지 않는 삶을 살게 한다는 점에 우려하며,

역사적으로 사람들은 자신들이 레즈비언, 게이 또는 양성애자이거나 그렇게 인식되기 때문에, 같은 성의 사람과의 동등한 성적 행위 때문에, 또는 트랜스섹슈얼, 트랜스젠더, 간성(intersex)이거나 그렇게 인식되기 때문에, 또는 성적 지향이나 성 정체성에 의해 특정 사회에서 식별되는 사회집단에 속하기 때문에 이러한 인권침해를 경험해왔다는 것을 인식하며,

'성적 지향은 심오한 감정, 애정 및 성적 매력에 대한 각 사람의 능력 그리고 다른 성 또는 같은 성 또는 하나의 성 이상의 개인과의 친밀한 성적인 관계를 언급하는 것으로 이해하며,

'성 정체성'(gender identity)은 내적으로 개인적으로 각 사람이 깊이 느끼는 성(gender) 경험으로, 신체에 대한 개인의 인식(자유롭게 선택된다면 의료적, 외과적 또는 기타 수단에 의해 신체적 외양이나 기능을 변경하는 것과 관련될 수 있다)과 옷, 말하기, 독특한 특징을 비롯하여 기타의 성(gender) 표현이 출생에서 부여된 성(sex)과 일치하거나 일치하지 않을 수 있다는 것을 언급하는 것으로 이해하며,

국제인권법은 성적 지향이나 성 정체성과 무관하게 모든 사람이 모든 인권을 완전히 향유할 권한이 있다는 점을 확인하며, 기존 인권들의 적용은 다양한 성적 지향과 성정체성을 가진 사람들의 특수한 상황과 경험을 고려해야만 하며, 아동과 관련된 모든 행동은 아동 최상의 이익을 우선적으로 고려해야 한다는 점에서 개인적 견해를 형성할 수 있는 아동은 그러한 견해를 자유롭게 표현할 권리를 가지며 그러한 견해에 대해서는 아동의 연령과 성숙도에 따라 적당한 중요성이 부여되어야 한다는 점에 주의하며,

국제인권법은 시민적·문화적·경제적·정치적 및 사회적인 모든 인권의 완전한 향유에 관하여 차별에 대한 절대적 금지를 규정하며, 성적 권리·성적 지향 및 성 정체성에 대한 존중은 남녀간의 평등 실현에 필수요소이며, 국가들은 하나의 성의 열등성이나 우월성 또는 남녀의 정형화된 역할에 대한 편견과 관습을 철폐하려는 조치를 취해야만 하며, 국제사회는 강제, 차별, 폭력이 없는 상태에서 성적 및 생식기의 건강을 포함하여 자신의 성(sexuality)과 관련된 문제

를 자유롭게 책임지는 결정을 할 개인의 권리를 인정해왔다는 점에 주목하며, 다양한 성적 지향과 성 정체성을 가진 사람들의 삶과 경험에 적용할 수 있는 것으로 국제인권법을 체계적으로 명료화하는 것에 중요한 가치가 있다는 점을 인정하며,

이러한 명료화가 국제인권법의 현 상태에 기반한 것이어야 하며, 국제법의 발전을 고려하고 언제나 다양한 지역과 국가들에서 다양한 성적 지향과 성 정체성을 가진 사람들의 특수한 삶과 경험에 대한 국제법의 적용을 고려하기 위해 정기적으로 수정을 요할 것이라는 점을 인정하며 이 선언을 채택한다.

원칙 1. 인권의 보편적 향유에 대한 권리

모든 인간은 자유롭게 태어나 존엄성과 권리에 평등하다. 모든 성적 지향과 성 정체성의 인간은 모든 인간의 완전한 향유에 대한 권리를 갖는다.

원칙 2. 평등과 비차별에 대한 권리

모든 사람은 성적 지향 또는 성 정체성에 근거한 차별 없이 모든 인권을 향유할 권리가 있다. 모든 사람은 다른 사람의 인권에 영향을 주는 어떠한 차별도 없다면 법 앞에 평등하고 법의 동등한 보호를 받을 권리가 있다.

차별은 성적 지향 또는 성 정체성에 근거한 모든 구별, 배제, 제한 또는 선호를 포함하며, 이는 법 앞에 평등 또는 법의 평등한 보호, 또는 모든 인권과 기본적 자유를 동등한 기반 위에서 향유 또는 행사하는 것을 무효화하거나 손상하는 목적이나 효력을 갖는 것이다. 성적 지향 또는 성 정체성에 근거한 차별은 성, 인종, 연령, 종교, 장애, 건강 및 경제적 지위를 비롯한 여타의 차별과 흔히 혼합될 수 있다.

국가는 다음을 해야 한다

- A. 아직 그렇게 하지 않았다면, 개정과 해석을 수단으로 하는 것을 포함하여, 성적 지향과 성 정체성에 근거한 평등과 비차별의 원칙을 국내 헌법 또는 기타 적절한 법률에 구체적으로 표현하라. 그리고 이들 원칙의 효과적인 실현을 보장하라.
- B. 생략
- C. 공적 및 사적 영역에서 성적 지향과 성 정체성에 근거한 차별을 금지하고 근절하기 위한 적절한 입법 및 기타의 조치를 채택하라.

제7장 성적 지향에 의한 차별

D~F. 생략

원칙 3. 법 앞에 인정받을 권리

모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인격으로 인정될 권리를 갖는다. 다양한 성적 지향과 성 정체성의 사람들은 삶의 모든 측면에서 법적 자격을 누려야 한다.

원칙 4. 생명에 대한 권리

원칙 5. 인격의 안전에 대한 권리

원칙 6. 프라이버시에 대한 권리

프라이버시권은 자신의 성적 지향 또는 성 정체성과 관련된 정보 뿐 만 아니라 자신의 신체 및 동의에 의한 타인과의 성적 및 기타 관계 둘 다에 관한 결정과 선택에 관한 정보를 드러내거나 드러내지 않을 선택을 포함한다.

원칙 7. 자유에 대한 자의적 박탈로부터 자유로울 권리

원칙 8. 공정한 재판에 대한 권리

원칙 9. 구금된 동안 인간적인 처우에 대한 권리

원칙 10. 고문, 잔인하고 비인간적이거나 모욕적인 처우 또는 처벌로부터 자유로울 권리

원칙 11. 모든 형태의 착취, 매매, 인신매매로부터 보호받을 권리

원칙 12. 노동에 대한 권리

원칙 13. 사회보장 및 기타의 사회적 보호 조치에 대한 권리

원칙 14. 적절한 생활 수준에 대한 권리

원칙 15. 적절한 주거에 대한 권리

원칙 16. 교육에 대한 권리

모든 사람은 자신의 성적 지향과 성 정체성을 근거로 차별하지 않으며 자신의 성적 지향과 성 정체성을 고려하는 교육에 대한 권리를 갖는다.

원칙 17. 도달 가능한 최상의 건강수준에 대한 권리

원칙 18. 의료적 침해로부터 보호

개인의 성적 지향과 성 정체성은 본질적으로 의료적 병이 아니며 의료적 병으로 다뤄지거나 치료되거나 억제되는 안된다.

원칙 19. 의견과 표현의 자유에 대한 권리

원칙 20. 평화로운 집회와 결사의 자유에 대한 권리

원칙 21. 사상, 양심, 종교의 자유에 대한 권리

원칙 22. 아동의 자유에 대한 권리

원칙 23. 망명처를 구할 권리

원칙 24. 가정을 구성할 권리

가정에는 다양한 형태가 존재한다. 어떤 가정도 그 가족 구성원 누구의 성적 지향이나 성 정체성에 근거해서 차별받아서는 아니된다.

원칙 25. 공적 생활에 참여할 권리

원칙 26. 문화생활에 참여할 권리

원칙 27. 인권을 증진할 권리

원칙 28. 효과적 구제와 보상에 대한 권리

원칙 29. 책임성

[제 8 장]

장애 및 병력에 의한 차별

1 2007.1.31자 06진차508 결정 [○○○역 장애인 이동권 차별]

피진정인인 ○○시와 ○○지하철공사에게 지하철 ○○○역사에 설치된 오래된 리프트를 전동휠체어에 적합한 리프트로 교체하고 추락 사고를 방지할 안전장치를 설치하여 장애인 편의시설을 확대할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 뇌병변 1급 장애인인 피해자는, 2006. 9. 4. ○○광역시지하철 ○○○역 지상에서 지하 승강장으로 가기 위해 전동휠체어를 조작하여 휠체어리프트를 타려다 이 사건 휠체어와 함께 계단으로 추락하여 머리를 다치는 중상을 입었다. 이 사건은 피진정인 ○○광역시지하철 공사가 설치운영관리하고 있는 휠체어리프트는 구조적으로 전동휠체어에 부적합하고 안전하지 못하여 이 사건 사고가 발생하였다.
- [2] 많은 장애인이 지금도 불안감과 생명의 위협을 느끼고 있으면서도 엘리베이터가 없는 지하철역에서 다른 대체 이동 수단이 없어 위험을 무릅쓰고 휠체어리프트를 계속 사용할 수밖에 없는 실정에서 다른 지하철역에서 계속적인 사고가 발생하고 있는 바, 휠체어리프트에 대한 충분한 안전대책을 마련하지 않은 것은 장애인을 차별하는 것으로서 그 시정이 요구된다.

【참조조문】 「장애인복지법」 제21조, 제22조, 「장애인·노인·임상부등의 편의 증진 보장에 관한 법률」 제4조, 제10조, 제23조

【진 정 인】 신○○

【피 해 자】 김○○

- 【피진정인】**
- 1. ○○광역시지하철공사 사장
 - 2. ○○광역시장

- 【주 문】**
- 1. 피진정인 ○○광역시지하철공사 사장에게, 피해자에 대한 적절한 손해배상을 할 것과 휠체어리프트 교체, 추락방지용 안전장치 설치 등 안전대책을 마련할 것을 권고한다.
 - 2. 피진정인 ○○광역시장에게, 휠체어리프트 추락사고 재발 방지 및 장애인의 이동권 보장을 위하여 지하철역에 엘리베이터 등 장애인 편의시설을 확대 설치할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피해자는 뇌병변 1급 장애인으로서, 2006. 9. 4. ○○광역시지하철 ○○○역 지

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

상에서 지하 승강장으로 가기 위해 전동휠체어(이하 '이 사건 휠체어'라 한다)를 조작하여 휠체어리프트(이하 '이 사건 리프트'라 한다)를 타려다 이 사건 휠체어와 함께 계단으로 추락하여 머리를 다치는 중상을 입었다. 이 사고는 1999년 설치된 이 사건 리프트에 추락방지용 안전장치를 설치하지 않고 지하철역에 장애인용 엘리베이터를 설치하지 않은 결과에서 비롯된 장애인에 대한 차별이므로 개선을 요구한다.

2. 피진정인 주장

가. 경찰수사 결과 이 사건은 피해자가 리프트에 오르기 위해 전동휠체어를 조작하던 중 급출발하였으나 이를 방지할 안전장치가 없어 계단으로 떨어져 발생한 것으로, 재발방지를 위해 2006. 12. 31.까지 지하철역사에 설치된 이 사건 리프트와 같은 기종의 휠체어리프트 60대에 대해 기존의 일체형 안전바를 분리형 안전바로 교체하고, 전동휠체어가 휠체어리프트 승강대를 넘어 추락하는 것을 방지하는 일명 추락방지용 '스톱퍼'를 추가로 설치하였다.

나. 기존 휠체어리프트를 대체할 신형리프트(전동스쿠터용, 폭 800mm, 길이 1,250mm, 정격하중 300kg, 분할형 안전보호대 및 추락방지 스톱퍼 설치)를 개발 중에 있어 2007. 6.까지 우선 12대를 장애인이 많이 이용하는 역에 설치할 예정으로 소요예산 6억 6천만 원을 배정하였고, ○○○역을 포함한 2~3개의 역에 우선적으로 장애인용 엘리베이터를 설치하기 위해 30억 원을 배정하여 2007년 상반기 중으로 착공에 들어갈 예정이다. 또한 장애인·노약자 등의 지하철 선로 추락 사고를 예방하기 위해 스크린도어 설치비용으로 85억 원을 배정하는 등 장애인·노약자 등이 지하철을 이용함에 있어 불편이 없도록 점진적으로 시설을 개선하고 있다.

3. 관련법령

가. 장애인복지법 제21조는 국가와 지방자치단체는 장애인이 공공시설 및 교통수단 등을 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 편의시설의 설치와 운영에 관하여 필요한 시책을 강구하여야 하고, 제22조는 국가와 지방자치단체는 추락사고 등 장애로 인하여 추가로 발생할 수 있는 안전사고와 비상재해 등에 대비하여 시

각, 청각 및 이동에 불편을 겪는 장애인을 위하여 피난로 확보, 점자·음성 및 문자 안내판의 설치, 긴급 통보시스템 등 장애인의 특성을 배려한 안전대책 등 필요한 조치를 강구하도록 규정하고 있다.

나. 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률(이하 ‘편의증진법’이라 한다) 제4조는 장애인등은 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받기 위하여 장애인등이 아닌 사람들이 이용하는 시설과 설비를 동등하게 이용하고 정보에 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 가지고, 제10조 제2항은 시설주관기관은 그 소관 대상시설에 대한 편의시설의 설치·운영에 관하여 필요한 지도와 감독을 행하여야 하고, 제23조 제1항은 시설주관기관은 대상시설이 이 법의 규정에 위반한 경우에는 해당 시설주에게 대통령령이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 이 법에 적합하도록 편의시설의 설치 및 개선 등 필요한 조치를 명할 수 있도록 규정하고 있다.

4. 인정사실

가. 2006. 9. 4. 10:03경 피해자는 ○○○역 4번 출구 지상에서 이 사건 휠체어를 탄 채 지하 승강장으로 내려가기 위해 이 사건 리프트에 오르기 위해 이 사건 휠체어를 조작하다 리프트 승강대를 지나 계단으로 추락하였고, 사고 후 즉시 병원으로 후송되어 계속 치료중이다.

나. 이 사건 리프트는 1999. 10.경 설치된 폭 800mm, 길이 1,050mm, 허용중량 225kg, 정격속도 분당 9m의 로프 구동식으로 휠체어 탑승자가 승강대 위에 자리를 잡고 금속 파이프로 된 안전보호대가 내려지면 출발이 가능하도록 설계되어 있으며, 탑승 도중 이 사건처럼 전동휠체어가 승강대를 그냥 지나칠 경우 이를 방지할 안전장치는 제대로 되어 있지 않다.

다. 이 사건 휠체어 사하라STD는 원산지가 대만으로 전장 1,140mm, 전폭 645mm, 전고 1,030mm, 최고속도 시간당 10.5km, 등판각도 12도, 중량 105kg(배터리 포함)이고, 전동휠체어의 우측팔걸이 위치에 전후좌우 진행을 조절하는 막대형 제어장치(이하 ‘컨트롤러’라 한다)와 추진력을 조절하는 버튼이 부착된 제어박스가 있는데, 피해자는 2005. 12.경부터 이 사건 휠체어를 사용하였으며, 우측

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

손으로 컨트롤러를 조작하여 이 사건 휠체어를 작동하였다.

라. 사건 당일 피해자가 이 사건 리프트를 타기 위해 직원을 호출하자, 공익근무요원 조인성이 와서 리프트의 승강대를 꺾 주었고, 피해자가 이 사건 휠체어를 조작하여 전진시키는 동안 조인성은 휠체어의 후미 손잡이를 잡고 있었다. 그런데 휠체어가 추진력에 의해 승강대를 그대로 지나쳐 나가면서 계단 아래로 추락하였으며 피해자는 그로 인하여 뇌수두증, 외상성 뇌지주막하 출혈 등의 상해를 입었다.

마. 이 사건 리프트 탑승 지점의 측면 벽에는 “경고 휠체어리프트 이용시에는 반드시 역무원의 도움을 받아 사용하시기 바라며, 승강기 관련법에 따라 용도(휠체어 전용) 이외의 사용(탑승)을 금지하고 있습니다.”라는 안내문이 부착되어 있다.

바. 이 사건 사고 발생 전에도 1999. 6. 23. 혜화역, 2000. 10. 6. 종로3가역, 2001. 2. 8. 발산역, 2001. 7. 18. 영등포구청역, 2001. 9. 16. 고속버스터미널역, 2004. 9. 24. 서울역 등에서 장애인이 전동휠체어를 탄 채 휠체어리프트를 이용하다가 추락한 사고가 있었다.

5. 판단

가. 장애인복지법 제21조는 국가와 지방자치단체는 장애인이 공공시설 및 교통수단 등을 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 편의시설의 설치와 운영에 관하여 필요한 시책을 강구하도록 하고, 제22조는 국가와 지방자치단체는 추락사고등 장애로 인하여 추가로 발생할 수 있는 안전사고와 비상재해 등에 대비하여 장애인의 특성을 배려한 안전대책 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있다.

편의증진법 제4조는 장애인 등은 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받기 위하여 장애인 등이 아닌 사람들이 이용하는 시설과 설비를 다른 사람의 도움 없이 동등하게 이용하고 장애인 등이 아닌 사람이 접근할 수 있는 정보에 다른 사람의 도움 없이 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 가지고 있음을 정하고 있고, 제10조 제2항은 시설주관기관은 그 소관 대상시설에 대한 편의시설(장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 편의시설의 편리를 도모하고 정

보에의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비)의 설치·운영에 관하여 지도와 감독을 하도록 규정하고, 제23조 제1항은 시설주관기관은 그 소관 대상시설에 대한 편의시설의 설치·운영에 관하여 필요한 지도와 감독을 행하여야 하고, 대상 시설이 법의 규정에 위반한 경우에는 해당 시설주에게 대통령령이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 법에 적합하도록 편의시설의 설치 및 개선 등 필요한 조치를 명할 수 있도록 규정하고 있다.

나. 인간은 살아감에 있어 이동을 통하여 다른 사람도 만나고, 사회활동에도 참여하며, 교육을 받고, 문화생활을 즐기는 등 자아를 실현할 권리가 있다 할 것 인바, 비장애인과 같이 원하는 장소로 이동할 수 있는 권리는 장애인에게 있어 가장 기초적이며 필수적인 인권이라 하겠다. 사회 구성원과 같이 살아가면서 장애를 가졌다는 이유만으로 다른 사람들이 자유롭게 보행하는 거리를 보행할 수 없고 다른 사람들이 자유롭게 이용하는 버스나 지하철에 안전하고 쉽게 접근하여 이용할 수 없다면, 그것은 교통시설을 이용함에 있어 장애라는 이유로 이루어지는 차별이라고 보아야 할 것이다.

이동과 관련한 장애인에 대한 편의시설 제공의무는 단순히 형식적인 시설제공 그 자체만으로 끝날 것이 아니라 장애인이 사용하는 이동 보조기구에 맞는 설비를 제공하고, 그 사용에 있어서도 편리성과 안전성이 보장되어 장애인이 비장애인과 동등하게 지하철 승강장으로 이동할 권리를 향유하고 있다고 평가될 수 있는 수준을 만족시켜야 한다.

우리 사회에서 지체 장애인이 이동을 위해 사용하는 보조기구로서는 수동휠체어가 보편적이었으나, 사회변화에 따라 전동휠체어의 사용이 점차 증가하였으며 특히 2004년부터 2006년까지 사회복지공동모금회가 전국경제인연합회 등이 기부한 지정기탁금으로 약 3,800대 이상의 전동휠체어를 전국의 장애인에게 무상으로 제공하였고 2005. 4.부터는 국민건강보험법시행규칙의 개정으로 전동스쿠터, 전동휠체어 등 고가의 보조구에 대해 국민건강보험에서 구입비용의 기준액 80%가 지원되어 많은 장애인들이 전동휠체어를 구입하는 등 보편화되는 추세에 이르렀다.

그렇다면, 이러한 사용실태의 변화에 따라 기존의 수동휠체어에 맞게 제작된 리프트 대신 전동휠체어용 리프트로 교체하고 장애인용 엘리베이터를 설치하는 등 시설개선을 통해 장애인을 위한 형식적인 서비스가 아닌 실질적으로 장애인들이 전동휠체어를 탄 채 지하철 승강장까지 자유롭게 안전하게 도달할 수 있도록

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

해야 할 것이다.

그런데 소비자보호원이 2001년 서울특별시 도시철도공사 등에서 운영하는 39개 지하철역의 휠체어리프트에 대한 안전실태를 조사한 결과, 조사대상 역 중 51.3%가 휠체어리프트 관리소홀로 지적되었고, 특히 전동휠체어 등이 승강대를 넘어 추락하는 사고 가능성에 대해 안전대책을 강구하도록 통보되었다. 실제로 이러한 안전장치 미비 및 관리소홀로 말미암아 2001. 7. 18. 영등포구청역, 2001. 9. 16. 고속버스터미널역, 2004. 9. 24. 서울역 등에서 장애인이 전동휠체어 등을 타고 리프트로 이동 중에 리프트의 승강대를 넘어 추락하는 사고가 발생하였다.

이 사건 리프트 역시 전동휠체어의 공급이 보편화되기 전에 수동휠체어에 적합하도록 설계되어 1999. 10.경 설치된 이후 사건발생일 현재까지 사용되어 왔으며, 사건 당시 피해자가 리프트를 타기 위해 역무원을 호출하여 공익근무요원이 피해자 있는 곳으로 올라가 리프트를 펼친 후 피해자로 하여금 리프트에 타도록 하던 중, 피해자가 조작하던 이 사건 휠체어가 급출발하여 약 5미터 앞 계단으로 떨어져 발생하였음이 경찰 수사결과 밝혀졌다. 결론적으로 피진정인 ○○광역시 지하철 공사가 이러한 추락사고 방지를 위해 사전에 리프트를 교체하거나 전동휠체어의 급출발에 따른 추락방지 안전장치를 하였더라면 이 사건 사고를 방지할 수 있었을 것으로 판단된다.

따라서 리프트를 좀더 안전한 장치로 교체하거나 추락 사고를 방지할 안전장치를 설치하지 않으므로 인해서 전동휠체어를 사용하는 장애인들이 리프트를 탈 때 안전성과 편리성이 보장되지 못하여 비장애인과 동등하게 지하철을 이용할 수 없게 되었다면 이는 장애인을 불리하게 대우하는 것이며 피진정인 ○○광역시 지하철 공사는 그 설치·운영·관리 주체로서 이를 시정할 의무가 있다고 판단된다.

또한, 피진정인 ○○광역시는 관계법령에 따라 지하철 역사에 장애인 편의시설이 법에 따라 적합하게 설치·운영되는지 여부를 지도·감독하여야 할 의무와 시정조치를 할 권한을 갖고 있는바, 피진정인 ○○광역시지하철 공사가 장애인의 이동과 시설이용의 편의를 위해 엘리베이터나 전동휠체어에 적합한 휠체어리프트 등을 설치하여 안전하게 운영하는지 여부를 지도·감독해야 할 의무가 있다 하겠다.

결론적으로, 피진정인 ○○광역시지하철 공사가 설치·운영·관리하고 있는 휠체어리프트는 구조적으로 전동휠체어에 부적합하고 안전하지 못하여 이 사건 사

고가 발생하였으며, 많은 장애인이 지금도 불안감과 생명의 위협을 느끼고 있으면서도 엘리베이터가 없는 지하철역에서 다른 대체 이동 수단이 없어 위험을 무릅쓰고 휠체어리프트를 계속 사용할 수밖에 없는 실정에서 다른 지하철역에서 계속적인 사고가 발생하고 있는 바, 휠체어리프트에 대한 충분한 안전대책을 마련하지 않은 것은 장애인을 차별하는 것으로서 그 시정이 요구된다 할 것이다.

6. 결론

따라서 피진정인들이 휠체어리프트에 전동휠체어를 위한 추락방지용 안전장치를 마련하지 않거나 이에 대한 지도와 감독을 소홀히 하여 이 사건 피해에 이르게 된 것은 장애인의 평등권을 침해한 차별행위로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 1. 31.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 윤기원 위원 최금숙

2 2007.3.28자 06진차418 결정 [장애를 이유로 한 통합교육 실시 차별]

장애학생이 거주지 가까운 실업계 고등학교에 진학하고자 특수학급의 설치를 요청하였으나, 학교측이 이를 거부한 것은 합리적 이유가 없는 장애 차별이므로 해당 학교 측에 특수학급 설치를 권고하고 해당 교육청에는 통합교육과 특수학교 설치의 필요성에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

【결정요지】

장애학생 학부모들이 거주지에서 가까운 실업계 고등학교에 장애학생들을 진학시키고자 학교 측에 특수학급의 설치를 요청하였으나 학교 측이 학교건물의 노후에 따른 장애 편의시설 설치의 어려움, 제반 여건의 불비, 장애학생의 실습용 기계 사용상의 문제점 등을 이유로 그 요청을 거부한 것은 합리적 이유가 없는 장애 차별이다. 따라서 해당 학교 측에 특수학급 설치를 권고하고 해당 교육청에는 통합교육과 특수학교 설치의 필요성에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고하다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「장애인복지법」 제4조, 제8조, 제18조, 「교육기본법」 제4조, 「특수교육진흥법」 제15조, 「특수교육진흥법 시행규칙」 제7조, 「초·중등교육법」 제57조

【진 정 인】 장○○ 외 19인

- 【피진정인】**
1. ○○○○기술고등학교장
 2. ○○○○○○고등학교장
 3. 서울특별시교육감

- 【주 문】**
1. 피진정인 ○○○○기술고등학교장 및 ○○○○○○고등학교장에게 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합교육 환경을 마련할 것을 권고한다.
 2. 피진정인 서울특별시교육감에게 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피해자들은 서울특별시 은평구에 소재한 불광중학교, 구산중학교 및 서대문구에 소재한 흥은중학교에 재학중인 장애학생의 학부모들(이하 “피해자 학부모들”

이라 한다)이다. 피해자 학부모들은 장애학생 자녀들을 거주지에서 가까운 은평구에 소재한 공업계고등학교인 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교에 진학시키기 위해 이들 학교에 특수학급 설치를 요청하였고 감독기관인 서울특별시교육청에도 요청하였다. 그러나 이들 고등학교는 학교 여건이 어렵다는 이유로 특수학급 설치를 거부하였는 바, 이는 장애를 이유로 한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○○○기술고등학교장

1) 학교 건물이 40년된 노후 건물이어서 장애학생들을 위한 여러가지 편의시설 설치가 불가능하고 교실 등 현재 여건이 미비하기 때문에 향후 학교 건물을 신축할 때 특수학급을 설치하여 운영하는 것이 바람직하다.

2) 또한 실습에 사용하는 기계는 주로 중장비 기계, 고속으로 작동하는 컴퓨터 기기, 무거운 측량기계, 복잡한 컴퓨터 회로 프로그램으로 형성된 기계들이다. 이들 기계는 다루기 힘들고 위험하며 고가이어서 장애학생들이 이러한 기계로 실습하기가 어렵다.

나. ○○○○○고등학교장

1) 학교 건물이 33년된 노후 건물이며 은평뉴타운 개발과 관련하여 다른 부지에 학교를 신축하거나 이전할 수도 있는 상황이기 때문에 특수학급 설치가 어렵다.

2) 또한 장애학생을 위한 시설, 교구(教具), 교실 등 제반여건 및 예산이 갖추어지지 아니하여 특수학급 설치가 어렵다. 특수학급 설치에 교사 확보와 많은 예산이 들어가는 문제이므로 학교단위별로 운영되는 것 보다는 교육청 차원에서 장애학생의 특성에 맞추어 각 구(區) 및 각 학교별로 특성화하여 운영될 필요가 있다.

다. 서울특별시교육감

1) 서울특별시교육청은 매년 관내 모든 학교를 대상으로 장애학생 현황 및 특수학급 설치 희망을 조사하여 특수학급 설치 수급계획을 수립하고 있다. 특수학

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

급의 신·증설에 대해서는 일반학급의 신·증설에 우선하여 행정적·재정적 지원을 하고 있는 바, 통합교육 환경 조성을 위한 교사 등 인력지원 및 특별예산 지원은 물론이고 재학중인 장애학생에게는 수업료, 입학금, 교과서 대금, 학교운영 지원비, 무료 중식지원, 수련활동 지원, 방과후 활동비 지원 등 일체의 학교 교육비를 우선적으로 지원하고 있다.

2) 피해자 학부모들이 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교의 특수학급 설치를 요구한 즉시 수차례 이들 고등학교에 특수학급 설치를 협조 요청하였으나 학교 제반 여건을 이유로 난색을 표명하였다. 한편 이들 학교는 사립계 고등학교이기 때문에 서울특별시교육청이 특수학급 설치를 강제하기가 어렵다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피해자 학부모들은 중학교에 재학중인 장애학생 20명의 학부모들로, 이들의 장애학생 자녀들은 정신지체(16명), 발달장애(3명) 및 다운증후군(1명)을 가지고 있다. 이들 장애학생들 중 11명은 서울특별시 은평구 불광동에 소재한 불광중학교에, 2명은 같은 구에 있는 구산동에 소재한 구산중학교에, 7명은 서대문구 홍은동에 소재한 홍은중학교에 재학중이다.

나. 피해자 학부모들은 장애학생 자녀들을 공업계고등학교에 진학시키기 위해 2005. 9.경 ○○○○○고등학교에, 2006. 5.경 ○○○○기술고등학교에 특수학급 설치를 요청하였고, 감독기관인 서울특별시교육청에도 요청하였다. 그러나 이러한 요청을 받은 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교는 학교건물의 노후화 등의 이유로 특수학급 설치가 곤란함을 설명하고 관할 교육청에 특수학급 설치 요청을 하지 아니 하였다.

다. 피해자 학부모들이 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교를 선택하여 특수학급 설치를 요청한 이유는, 이들의 장애학생 자녀들이 대학입시를 준비하는 인문계고등학교에 진학하는 것 보다는 공업계고등학교에 진학하여 각자의

능력에 맞는 직업교육을 받아 졸업 후 취업할 수 있고, 주로 정신지체 및 발달장애로 가까운 거리는 이동이 가능하지만 먼 거리는 이동이 어려우며, 고등학교에 진학해서도 지속적으로 특수학급에서 실시되는 통합교육이 필요하기 때문이다.

라. 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지는 은평구(14명) 및 서대문구(6명)이고, ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교의 소재지는 은평구로, 이들 고등학교의 소재지는 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지에서 가까운 곳이다.

마. 서울특별시 소재한 실업계고등학교 중 특수학급이 설치되어 있는 학교는 ○○○구에 소재한 경기기계공업고등학교, 양천구에 소재한 서울경영정보고등학교, 송파구에 소재한 송파공업고등학교 3개 학교밖에 없으며, 이들 고등학교 소재지는 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지에서 먼 곳이다.

바. ○○○○고등기술학교는 사립 공업계고등학교로 1968년부터 학교건물을 사용하기 시작한 후 증축, 개축 및 리모델링을 통해 학교건물을 관리해 오고 있으나 향후 학교건물을 신축할 구체적인 일정이나 계획은 없다. 전체 학생수는 870명으로 경증의 정신지체 장애학생 6명이 재학중이고, 장애학생을 위한 특수학급은 설치되어 있지 않다.

사. ○○○○○고등학교는 학교건물이 33년 전에 건축된 것으로 지속적인 개보수를 통해 관리해 오고 있다. 학교지역이 은평뉴타운 개발지역에 포함되어 있지만 아직까지 학교의 재건축이나 이전이 논의 중에 있는 상태이며 구체적인 일정과 시기가 정해진 것은 아니다. 전체 학생수는 720명으로 경증의 지체장애 및 근위축 장애학생 4명이 재학 중이며, 장애학생을 위한 특수학급은 설치되어 있지 않다.

5. 판단

가. 「헌법」 제31조는 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가지고 있다고 규정하고 있고, 「장애인복지법」 제18조 제5항은 모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종류별 및 정도에 적합한

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

「교육기본법」 제4조는 모든 국민은 성별, 종교, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 아니한다고 규정하고 있다. 「특수교육진흥법」 제15조 제1항은 일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다고 규정하고 있으며, 같은 법 시행규칙 제7조 제1항은 각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다고 규정하고 있다.

나. 교육받을 권리는 장애인이 비장애인과 같이 진정한 사회인으로 성장하고 발전하기 위한 기본적이고 필수적인 권리이며, 특히 장애인에게 있어서 교육은 장애인이 자주적인 생활능력을 기르고 사회참여를 할 수 있도록 하는 사회통합의 중요한 통로이다.

이에 기반한 통합교육은 특수교육대상자인 장애학생들의 정상적인 사회적응능력의 발달을 위하여 장애학생을 일반학교 교육에서 배제하지 않고 그들의 욕구를 지원하면서 일반학교에서 교육하는 것이다. 이는 기본적으로 장애인도 비장애인과 같은 인권을 존중받아야 하며 사회정의 측면에서 동일하게 교육받아야 한다는 철학과 이념에 바탕을 둔 것이다.

이와같이 장애학생에 대한 교육이 실질적으로 이루어지기 위해서는 통합교육을 실시하기 위한 특수학급 및 편의시설의 설치 등 교육환경이 마련되어야 함은 물론이고 먼 곳으로의 이동이 어려운 장애학생이 가까운 곳에 위치한 학교에서 교육을 받을 수 있는 조치도 필요하다 하겠다.

이 사건에서 보듯이 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들이 진학하고 싶은 공업계고등학교를 보면 거주지에서 가까운 곳에 소재한 고등학교에는 특수학급이 설치되어 있지 아니하고, 특수학급이 설치되어 있는 고등학교는 거주지에서 멀리 떨어진 곳에 위치해 있는바, 이는 사실상 교육에 있어 장애를 이유로 하여 이들 장애학생 자녀들이 차별받고 있다고 보아야 할 것이다.

다. 피진정인 ○○○○기술고등학교장 및 ○○○○○고등학교장의 주장에 대

한 검토

1) 학교건물이 노후 건물이어서 장애학생을 위한 편의시설을 설치할 여건이 안 되기 때문에 특수학급 설치가 어렵다는 ○○○○고등학교장의 주장과 학교 건물이 노후 건물이고 은평뉴타운 개발과 관련하여 신축 또는 이전할 수 있기 때문에 특수학급 설치가 어렵다는 ○○○○○고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

가) 2002년도에 개정된 「특수교육진흥법」에서는 각급 학교의 장이 「장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률」(이하 “편의증진법”이라 한다)에 따라 편의시설을 설치하도록 의무화함으로써 각급 학교에 편의시설을 설치하도록 하였다. 그러나 각급 학교의 부담 경감을 위하여 당시 특수학급이 설치된 학교는 2004년부터 3년 이내에 편의시설을 설치하도록 하였고, 특수학급이 설치되지 않은 일반학교의 경우에는 초등학교부터 단계적으로 편의시설을 설치하도록 하였다.

나) ○○○○고등학교 및 ○○○○○고등학교가 노후된 건물이어서 대형공사에 필요한 엘리베이터나 리프트 등과 같은 편의시설 설치에 어려움이 있을 수 있다 하겠다. 그렇다고 하더라도 현재 이들 고등학교에 특수교육대상자인 장애학생이 재학중이고, 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들이 휠체어를 사용하지 아니하며 혼자서도 등교 및 하교가 가능하므로 이들을 위해 특수학급을 1층에 설치하거나 이동통로의 턱제거 및 미끄럼방지, 화장실 손잡이 개선 등과 같은 편의시설 설치는 가능하며, 서울특별시교육청에 특수학급 설치를 요청하면 예산을 지원받아 점진적으로 편의시설을 개선할 수 있다.

또한 ○○○○○고등학교의 은평뉴타운 개발과 관련한 학교 신축 또는 이전 계획은 논의 중에 있고 단계적으로 결정될 사항이 아니며 아직까지 결정되지 않은 사항이다. 따라서 ○○○○기술고등학교장 및 ○○○○○고등학교장의 주장은 합리적인 사유가 되지 못한다.

2) 실습에 사용하는 기계가 다루기 힘들고 위험하며 고가이어서 장애학생들이 이러한 기계로 실습하기가 어렵다는 ○○○○기술고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

○○○○기술고등학교는 특수교육대상자인 장애학생들에 대해 개별적 상담 및 지도, 적절한 편의를 제공하여 이들이 실습교육을 받을 수 있는 교육환경을 만들

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

고자 노력해야 함에도 불구하고 비장애학생과 같은 기준에서 장애학생이 기술교육 실습이 어렵다고 판단하는 것으로 이는 장애인에 대한 잘못된 편견에서 비롯된 것이다. 따라서 ○○○○기술고등학교장의 주장 역시 특수학급을 설치할 수 없는 합리적인 사유가 되지 못한다.

3)장애학생을 위한 교실, 교구(教具), 교재 등 제반여건 및 예산이 갖추어지지 아니하여 특수학급 설치가 어렵다는 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교가 교실을 일반교실, 실험·실습실, 교무실·교장실·행정실 등 관리실, 과학실, 음악실, 미술실, 특별활동실 등으로 이미 사용하고 있어 교실 여건이 충분하지는 않다. 그러나 은평지역의 다른 학교의 사례에서 보듯이 지금까지 기존 학교에서 특수학급을 설치할 때 학교내에 처음부터 특수학급 설치를 위한 교실 공간이 별도로 있어서 설치되었던 것은 아니고, 현재 학교 여건에 따라서는 학년별 특수학급을 1개의 통합학급으로 운영도 가능하며, 향후 장애학생의 실업계고등학교 입학수요를 감안할 때 학교측에서 특수학급 설치에 적극 협조할 필요가 있다. 또한 서울특별시교육청이 특수학급 설치에 필요한 교사, 교구(教具), 교재 등에 필요한 예산을 지원하고 있다. 따라서 이점에 관한 ○○○○기술고등학교장 및 ○○○○○고등학교장의 주장은 특수학급 설치가 어렵다는 합리적인 사유가 될 수 없다.

라. 서울특별시교육감의 책임에 대해 살펴보면, 서울특별시교육청이 피해자 학부모들의 ○○○○기술고등학교 및 ○○○○○고등학교의 특수학급 설치 요청에 대해 이들 고등학교에 협조 요청을 하였다. 그러나 현실적으로는 이들 장애학생 자녀들이 실업계고등학교 진학이 어렵게 되었고 앞으로도 이들 고등학교를 포함한 실업계고등학교들이 특수학급을 설치하지 않을 경우 장애학생들이 교육에서 배제되어 차별받을 가능성은 크다 하겠다. 따라서 서울특별시교육감은 관리감독 기관으로서의 책임을 다하였다고는 보기 어려우나, 향후 이러한 차별이 일어나지 않도록 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 해야 할 책임이 있다고 본다.

마. 위 사항을 종합해 보면, ○○○○기술고등학교장 및 ○○○○○고등학교장이 진정한 특수학급 설치 요구를 받아들이지 아니하는 것은 교육에 있어 장

애학생들을 차별하는 행위로 판단되며, 서울특별시교육감은 이 사건과 같은 차별이 일어나지 않도록 지도감독을 철저히 할 책임이 있다고 판단된다.

6. 결 론

따라서 이 사건의 피진정인들의 행위는 장애인의 평등권을 침해한 차별행위에 해당되므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조(교육을 받을 권리·의무) 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가지고 있다.

2. 장애인복지법

제4조(장애인의 권리) ①장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다.

제8조(차별금지등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

제18조(교육) ⑤모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종류별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다.

3. 교육기본법

제4조(교육기회의 균등) 모든 국민은 성별, 종교, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 아니한다.

4. 특수교육진흥법

제15조(통합교육) ①일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

5. 특수교육진흥법 시행규칙

제7조(입학전형 및 수학편의의 제공등) ①각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다.

6. 초·중등교육법

제57조(특수학급) 고등학교 이하의 각급 학교에 관할청의 인가를 받아 특수교육을 필요로 하는 학생을 위한 특수학급을 둘 수 있다.

3 2007.5.29자 06진차533 결정 [장애를 이유로 한 채용시험 차별]

한국○○○○○(주)의 채용시험에 응시하면서 장애로 인한 필기의 어려움 때문에 시험 실시 전에 미리 회사 측에 시험편의조치를 요청하였음에도 회사 측이 이를 거절한 것은 「장애인복지법」 등 관련 법률상의 장애인에 대한 편의제공의무를 위반한 차별행위이므로, 회사 측에 필기능력에 장애가 있는 응시자에게 적절한 시험편의를 제공할 것을 권고한 사례

[결정요지]

2급 지체장애인이면서 뇌병변장애를 가진 진정인이 한국○○○○○(주)의 채용시험에 응시하면서 장애로 인한 필기의 어려움 때문에 시험 실시 전에 미리 회사 측에 시험시간의 연장, OMR 답안지의 대리표기, 노트북 컴퓨터의 사용 등의 시험편의 조치를 요청하였음에도 회사 측이 이를 거절한 것은 「장애인복지법」 등 관련 법률상의 장애인에 대한 편의제공의무를 위반한 차별행위이므로, 회사 측에 필기능력에 장애가 있는 응시자에게 적절한 시험편의를 제공할 것을 권고한다.

[참조조문] 「장애인복지법」 제8조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제4조

[진 정 인] 김○○

[피진정인] 한국○○○○○ 주식회사 사장

[주 문] 피진정인에게 직원채용시험에 있어 장애인 응시자에게 적절한 편의조치를 제공할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 2급 지체장애인이면서 뇌병변장애를 갖고 있는 중증장애인으로서는 뇌병변장애로 인한 손 떨림 때문에 손으로 필기하는데 어려움이 있는 자이다. 진정인은 피진정인이 2006. 9.에 실시한 '2006년 하반기 대졸수준 신입사원 모집'의 장애인 모집 부문에 응시하였다.

진정인은 시험실시 전에 미리 피진정인에게 시험시간 연장 또는 OMR답안지의 대리표기, 노트북컴퓨터의 사용허용 등 적절한 편의제공을 해줄 것을 요청하였으나 거절당하였다. 이는 피진정인이 직원채용시험에 있어 장애인 응시자를 차별하는 행위이므로 개선되어야 한다.

2. 피진정인 주장

가. 당사는 2006. 9. 일반 모집, 지역 모집, 장애인 모집으로 구분하여 '2006년 하반기 대졸수준 신입사원 모집'을 실시하였다. 진정인은 장애인 모집분야 상경계열에 응시하였는바, 장애인 모집은 장애인 채용할당제에 의한 것으로 장애인들만이 응시하여 시험을 보는 것이다. 동 시험의 1차 전형시험은 전공 및 상식 필기 시험으로 2006. 9. 3. 실시되었고, 2차 전형시험은 논술, 면접, 영어, 적성검사, 인성검사, 심리검사로 같은 달 17. 실시되었다.

나. 1차 시험을 실시하기 전인 2006. 8. 30. 진정인으로 부터 1차 전형시험에 있어 시험시간 연장 또는 OMR답안지의 대리표기방식 중 하나의 편의를 제공해 달라는 요청을 받았다. 그러나 당사의 신입사원 채용에 관한 사항은 임의적으로 정하는 사항이 아니며 사규인 인사관리규정 및 채용 전에 상임위원회가 정한 방침에 따르고 있다. 따라서 채용이 진행되는 중간에 형평성 논란을 일으킬 수 있는 특정요구에 대하여 진정인 한 사람에게만 기회를 주는 조치는 곤란하다. 또한 당사 채용시험에서 시험시간 연장 또는 OMR답안지의 대리표기를 실시한 전례가 없으며, 중앙인사위원회 홈페이지 질의응답 게시판에 '국가직 공무원 임용시험에 있어 뇌성마비 장애인 응시자의 경우 답안지 대리 작성이 가능한지 여부' 질의에 대해 '원서접수 시 신청자에 한하여 특별 제작한 확대답안지를 제공하고 있지만, 이 경우에도 답안지 대리 작성은 아직까지 허용하지 않고 있다'는 중앙인사위원회의 답변을 참고하여 진정인의 요청을 받아들이지 않았다.

다. 진정인은 1차 전형시험에 합격하였으며, 2차 시험을 실시하기 전인 2006. 9. 10. 진정인으로부터 2차 전형시험에 있어 논술시험 답안지를 노트북컴퓨터로 작성할 수 있도록 조치해주고 인적성 검사에 있어서는 검사시간의 연장 또는 OMR답안지의 대리표기 방식 중 하나의 편의를 제공해 줄 것을 요청 받았다. 그러나 당사는 원자력 발전과 수력발전을 통한 전기의 안정적 공급과 발전소의 안정성 확보라는 사회적 기본책무를 차질 없이 수행할 수 있는 신입직원을 선발하여야 하고, 채용 시 전형방법은 향후 본인이 스스로 업무를 수행할 수 있는 최소한의 능력을 평가하는 요소이다. 응시자들이 인터넷 및 컴퓨터 등 정보통신 수단 이용에 익숙해져 있는 점을 감안할 때, 비록 장애인이지만 노트북을 사용할 경우 논술작성 속도나 문장수정 및 한자변환 등의 기능을 통해 다른 장애인들보다 훨씬 나은 결과를 낼 수 있으므로 노트북을 사용하지 않는 장애인 응시자에 대한

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

역차별 요소가 있다. 아울러 진정인이 응시한 장애인 모집분야의 논술시험 평균 점수와 진정인의 논술시험 점수 차이가 0.27점으로 큰 차이가 없는 점을 감안하면 노트북 사용요청에 대한 거절로 진정인에게 불리한 결과가 초래되었다고는 볼 수 없다.

3. 관련법령

[별지]기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정회사인 한국수력원자력주식회사는 전력산업 구조개편에 따라 2001. 4. 2. 한국전력공사로부터 분리·설립된 회사로, 2006년 말 기준 매출액 5조 5,607 억원, 총수익 5조 7,212억원, 2007. 3.말 기준 인원 7,359명의 공기업 성격을 가지고 있는 대기업이다. 주요사업은 전력자원 개발·발전, 이와 관련되는 사업에 관한 연구 및 기술개발과 부대사업으로, 원전 18기와 10개의 수력발전소를 운영하고 있으며 우리나라에서 사용하는 전기의 약 40%를 생산하고 있다.

나. 진정인은 2급 지체장애인이면서 뇌병변장애를 갖고 있는 자로 뇌병변장애로 인한 손 떨림 때문에 손으로 필기하는데 어려움이 있다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제4조 제1호 및 같은 법 시행규칙 제2조는 「장애인복지법 시행규칙」 별표1의 장애 2급 이상을 중증장애인으로 규정하고 있으며, 시각장애인 및 뇌병변장애인은 장애 2급보다 1단계 낮은 장애 3급까지를 중증장애인으로 규정하고 있는바, 이에 의하면 2급 지체장애인이면서 뇌병변장애를 갖고 있는 진정인은 중증장애인에 해당된다.

다. 진정인은 본 진정사건의 시험에 응시할 당시 연세대학교 경영학과 4학년에 재학 중이었으며, 재학 당시 학과시험을 볼 때는 손 떨림으로 인해 필기가 어렵다는 점이 고려되어 담당교수의 양해를 얻어 시험시간 연장 및 노트북을 사용한 답안지 작성 등의 편의조치를 제공받았다.

라. 피진정인은 2006. 9. 일반 모집, 지역 모집, 장애인 모집으로 구분하여 '2006년 하반기 대졸수준 신입사원 모집'을 실시하였는바, 진정인은 동 시험의 장애인 모집 분야에 응시하였으며, 장애인 모집은 장애인 채용할당제에 의한 것으

로 장애인들만이 응시하여 시험을 보는 것이다. 동 시험의 1차 전형시험은 전공 및 상식 필기시험으로 2006. 9. 3. 실시되었으며, 2차 시험은 논술, 면접, 영어, 적성검사, 인성검사, 심리검사로 같은 달 17. 실시되었다.

피진정인은 1차 시험실시 전인 2006. 8. 30. 진정인으로부터 손 떨림으로 인해 필기가 어려우므로 시험시간 연장 또는 OMR답안지의 대리표기 방식 중 하나의 편의를 제공해 달라는 요청을 받았으며, 2차 시험 실시 전인 2006. 9. 10.에는 논술시험 답안지를 노트북으로 작성할 수 있도록 조치해주고, 인적성 검사에 있어서는 검사시간의 연장 또는 OMR답안지의 대리표기방식 중 하나의 편의를 제공해 달라는 요청을 받았으나 이를 받아들이지 않았다. 이러한 상황에서 진정인은 1차 시험은 합격하였으나 2차 시험은 점수미달로 불합격되었다.

마. 피진정인은 장애인채용시험에 있어서도 장애인 응시자에게 편의조치를 제공한 사실이 없으며 편의제공 신청절차나 지원사항에 대한 별도의 규정도 가지고 있지 않다.

바. 피진정인이 실시한 2005년도 및 진정인이 응시한 2006년도 장애인 모집분야의 최종합격자를 보면 아래 표에서 보는 바와 같이 최종합격자 8명은 모두 경증장애인인 지체장애 6급 2명 및 5급 3명, 시각장애 6급 2명, 국가유공자 장애인 7급 1명이며 중증장애인은 없었다.

장애인 모집분야 장애유형별 응시자 및 최종합격자 현황

(단위 : 명)

구분	합계	지체장애인			시각장애인	신장장애인	국가유공자 장애인	
		6급	5급	2급	6급	2급	7급	
합계	응시자	22	7	7	1	5	1	1
	최종 합격자	8	2	3	0	2	0	1
2006년도	응시자	11	3	3	1	2	1	1
	최종 합격자	5	1	2	0	1	0	1
2005년도	응시자	11	4	4		3		
	최종 합격자	3	1	1		1		

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

사. 국가인권위원회는 2004. 11. 22. 중앙인사위원회 위원장에게 중증의 지체장애 및 뇌병변장애 등으로 인해 필기능력에 장애를 가진 자가 국가직 공무원 임용 시험에 응시할 수 있도록 시험시간 연장, 대필제, 워드프로세서 사용 등 필요한 편의조치를 취할 것을 권고하였다. 이에 따라 중앙인사위원회는 의사소견서를 첨부하여 편의조치를 요청한 장애인 응시자에게 A3 크기의 확대답안지를 제공하고 시험 종료 후에 시험담당자가 확대답안지 내용을 A4 정상답안지에 옮겨 표기하여 채점하는 방식을 채택하고 있다. 또한 국가인권위원회는 2006. 6. 19. 경기도지사에게 손 떨림으로 필기능력에 장애가 있는 뇌병변 장애인 등이 경기도 지방직 공무원 임용시험에서 답안작성이 가능하도록 편의조치를 제공할 것을 권고하였으며, 경기도지사는 이를 수용하였다.

아. 자격시험 및 기업 채용시험 등에서 장애인 응시자에게 제공되고 있는 편의조치 내용은 아래와 같다.

1) 사법시험의 경우, 뇌병변장애 등으로 손에 현저한 장애가 있어 필기에 어려움이 있는 장애인 응시자에게 시험시간 연장, 별도 시험실, 별도 답안지 및 답안지 이기요원 배치 등의 조치를 하고 있으며, 시각장애인에 대해서는 음성형 프로그램이 내장된 컴퓨터로 시험을 볼 수 있도록 조치하고 있다.

2) 변리사 시험의 경우, 시험 공고문에 청각장애인, 전신마비장애인, 뇌병변장애인 등이 응시원서를 제출할 때는 필요한 편의조치 사항을 특허청으로 연락해달라는 안내를 하고 확대시험지 제공, 노트북 사용 등의 조치를 하고 있다.

3) 교원자격 시험의 경우, 필기에 어려움이 있는 장애인 응시자에게 교육학, 논술 및 학습지도안 작성에 있어서는 각각 10분, 전공과목에 있어서는 20분의 시험시간 연장 조치를 해주고 있다.

4) 대학수학능력시험의 경우, 손·목·눈의 운동장애가 심하여 OMR답안지의 정상적인 작성이 불가능한 수험생에 대하여는 시험시간 연장, 별도 시험실·대기실·답안지 이기실 설치, 답안지 이기요원 배치 등의 조치를 하고 있다.

5) 민간기업인 삼성그룹 및 SK그룹, 한국장애인고용촉진공단은 채용시험에서 중증시각장애인 및 뇌병변장애인 응시자에게 확대시험지, 시험시간 연장, 대필 지원 등의 조치를 하고 있다.

5. 판단

「장애인복지법」 제8조 제1항은 ‘모든 영역에서 누구든지 장애인을 차별하여서는 아니 된다’고 규정하고 있고, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제4조 제1항은 ‘사업주는 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 진다’고 규정하고 있으며, 제2항은 ‘사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용에서 차별대우를 하여서는 아니 된다’고 규정하고 있다. 장애인도 비장애인과 마찬가지로 자아를 실현하고 자립적인 사회생활을 하기 위해서는 직업을 갖는 것이 중요하며 직업을 가질 권리는 장애인에게 있어서도 필수적인 기본권이라 할 것이다. 따라서 사업주는 직원채용시험에 있어 장애인 응시자에게 장애유형 및 정도, 특성을 반영한 적절한 편의조치를 제공해 주어야 할 의무가 있다고 할 것이다.

인정사실에서 살펴 본 바와 같이 국가인권위원회의 권고에 따라 국가직 및 지방직 공무원 임용시험에 있어서도 장애인 응시자에게 적절한 편의조치 제공을 하고 있으며, 민간기업인 삼성그룹 및 SK그룹과 공기업인 한국장애인고용촉진공단이 채용시험에서 장애인 응시자에게 적절한 편의조치를 제공하고 있고, 사법시험, 변리사 시험, 교원자격 시험 및 대학수학능력시험에 있어서도 장애인 응시자에게 적절한 편의조치를 제공하고 있다. 이러한 사실들은 우리 사회가 점점 장애인들에 대한 편견과 차별을 없애고 그들의 능력을 인정하고 활용하는 방향으로 나아가고 있음을 나타내 준다고 할 것이다.

진정인에게만 편의조치를 제공하는 것이 다른 장애인 응시자와의 형평성 논란을 일으킬 수 있기 때문에 진정인에게 편의조치를 제공하지 아니하였다는 피진정인의 주장을 살펴보면, 진정인 뿐만 아니라 편의조치가 필요한 다른 장애인 응시자들에게도 편의조치를 제공하게 되면 진정인과 다른 장애인 응시자와의 형평성 논란은 없게 될 것이고 편의조치가 필요한지 여부, 어떤 편의조치가 적당한 것인지 여부는 장애인 응시자들의 장애유형 및 특성을 감안하여 개별적으로 판단하면 될 것이다. 따라서 피진정인의 주장은 진정인에게 편의조치를 제공하지 아니하는 것에 대한 합리적인 사유가 될 수 없다고 할 것이다.

장애인 응시자에게 편의조치를 제공하는 것이 피진정인에게 과도한 부담이 되거나 제공하지 못할 현저히 곤란한 사정이 있는지 여부에 대해 살펴보면 본 진정에서의 장애인 모집분야에 응시한 장애인은 11명으로 장애정도는 중증장애가 2명으로서 지체장애 2급 1명, 신장장애 2급 1명이고, 나머지 9명은 경증장애로서 지

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

체장애 6급 3명, 지체장애 5급 3명, 시각장애 6급 2명, 국가유공자 장애 7급 1명인 바, 장애인 응시자들의 인원수와 장애정도를 볼 때 이들에 대한 편의조치 제공에 소요되는 비용이나 인력지원이 대기업인 피진정인에게 과도한 부담이 되는 것은 아니라고 할 것이다. 또한 진정인이 피진정인에게 편의조치 제공을 요청한 시점은 1차 시험에 있어서는 시험실시 3일 전이고, 2차 시험에 있어서는 시험실시 7일 전인 바, 진정인이 요구한 편의조치를 제공하지 못할 정도로 현저히 곤란한 사정이 있었다고 보이지 않는다.

6. 결론

따라서 피진정인이 채용시험에 있어 필기능력에 장애가 있는 응시자에게 적절한 편의조치를 제공하지 아니한 것은 장애인의 평등권을 침해한 차별행위에 해당되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 5. 29.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 윤기원 위원 최금숙

〈별지〉 관련 법령

1. 장애인복지법

제8조(차별금지등)

- ① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

2. 장애인고용촉진 및 직업재활법

제4조(사업주의 책임)

- ① 사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하며, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 가진다.
- ② 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육 훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다.

4 2007.6.22자 06진차170 결정 [장애를 이유로 한 교육시설 이용 차별]

청각장애인인 진정인은 ○○대학교 노동대학원 최고지도자 과정에 합격한 후 수업에 필요한 수화통역사의 비용을 본인과 학교가 분담하는 방식으로 학교 측에 수화통역사 지원을 요청하였으나 학교 측이 과도한 재정적 부담 및 다른 대안적 편의제공 등을 이유로 거부한 것은 비합리적이고 정당하지 못한 장애 차별에 해당하므로, 학교 측에 대해 수화통역사 비용을 분담하는 방식 등으로 수화통역사를 지원하여 청각장애인에 대한 차별이 재발되지 않도록 조치할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 2006. 12. 유엔에서 채택되고 우리나라가 서명하여 곧 비준을 앞두고 있는 장애인권리협약에 의하면 장애인에게 합리적 편의제공(Reasonable Accommodation)을 하지 않는 것을 차별로 규정하고 있으며, 2007. 4. 제정, 공포되어 2008.4. 발효될 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 역시 장애인에게 적절한 편의를 제공할 의무를 부여하며, 이 의무를 정당한 사유없이 이행하지 아니할 경우를 차별로 규정하고 있다.
- [2] 진정인은 청각장애 2급으로서 수화통역이 없이는 의사전달이 어려운 장애인인 바, 진정인과 같은 장애상황에 놓여 있는 사람이 학업을 하기 위해서는 적절한 의사소통수단이 지원되어야 함은 필수적이며, 그 수단의 선택에 있어서는 진정인이 신청한 과정의 특성이 반드시 고려되어야 할 것이다. 이 사건 최고지도자 과정은 특수대학원에 설치된 것으로서 대학졸업이상의 학력을 갖춘 사람들 중에서 지도자양성과정을 이수하고자 하는 사람들이 선택하는 대학원 이상의 학제이다. 이 과정을 이수하기 위해서는 단순한 강의자료의 사전 전달이나 강의의 녹화와 같은 방식으로는 어려우며, 수강자인 피진정인의 의견을 자유롭게 전달하는, 쌍방향 의사소통방식의 수업이 요구된다. 그렇다면 피진정인이 주장하는 바와 같이 단순한 강의자료의 전달 등만으로는 피진정인이 진정인에 대하여 적절한 편의제공을 다한 것이라고 보기 어려우며, 수화통역사를 지원하여 주는 것이 이 과정의 특성을 고려한 적절한 편의제공이라 할 것이다.
- [3] 진정인이 수화통역사 지원비용의 60%에 해당하는 금액을 분담할 것을 요구한 바 이는 소요될 수화통역사의 비용 총 약 5,800,000원 가운데 60%인 3,480,000원에 해당하는 바, 이러한 범위 내에서 피진정인이 진정인의 학습이 실질적으로 가능하도록 지원하는 것이 피진정인에게 과정운영상 현저히 곤란을 끼칠 정도의 과도한 부담이라고 보기 어렵다.
- [4] 따라서, 이 사건에서 피진정인으로서 진정인의 수화통역사 지원요청에 대하여 다른 대안이 있다는 이유로 거절한 것이나 그 비용의 부담이 지나치게 과도하다는 이유로 거절한 것은 장애인에 대한 합리적인 편의제공 또는 적절한 편의제공의 취지를 오해하여, 진정인에 대하여 장애를 사유로 차별한 것이라고 판단된다. 교육기관인 피진정인으로서 이러한 차별적 관행을 시정하고, 앞으로 장애학생이 입학할 경우에 장애 특성에 맞는 편의제공이 어떻게 어떤 방

식으로 이루어져야 할 것인지에 관해 당사자인 장애학생, 전문가들의 의견을 먼저 충분히 수렴하여 재정과 상황이 허락하는 범위 내에서 편의제공에 대한 협의를 거친 후, 장애를 가진 학생에게 장애의 특성에 맞는 적절한 편의를 제공하여야 할 것이다.

【진 정 인】 변○○

【피진정인】 ○○대학교 총장

【주 문】 피진정인에게 피진정인이 운영하는 노동대학원 최고지도자과정에서 청각장애인에 대하여 수화통역사 비용을 분담하는 방식으로 적절한 편의를 제공하는 것을 포함하여 청각장애인에 대한 차별이 재발되지 않도록 조치할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 청각장애2급이며 2006. 2. 고려대학교 노동대학원의 제17기 최고지도자과정에 응시하여 합격통보를 받았다. 합격 후 피진정인에게 수업에 참여하기 위하여 수화통역사가 필요하므로 이에 대한 비용 전액을 지원해 주거나 아니면 6대 4로 분담해 줄 것을 요구하였으나, 피진정인은 이를 거절하여 결국 학업을 포기하였다. 청각장애인이 학업을 이수하기 위해서는 필수적인 수단인 수화통역을 지원하지 않고 그 비용 분담을 거절하는 것은 장애를 이유로 한 불합리한 차별에 해당한다.

2. 피진정인 주장

가. 고려대학교 노동대학원의 최고지도자 과정은 독립적으로 운영되는 선택전문 교육과정으로 그 재정이 수강생이 납부한 등록금만으로 유지되고 있다. 따라서 모집 수강생 인원에 비하여 지원자가 적을 경우 과정 자체가 폐강된 사례도 있었다.

나. 청각장애인에게 적절한 편의제공으로 반드시 수화통역사를 제공하고 매 강의시간이나 대학원생활에 동행하도록 하는 것은 현실적으로 어려운 일이며, 유일하게 요구되는 조치라고 볼 수 없다. 「장애인복지법」에서도 청각장애인에 대하여 반드시 수화통역사를 제공하여야 한다고 규정하고 있지 아니하며, 수화통역

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

외에 강의안을 사전제공하거나 강사의 동의를 얻어 강의 녹화자료를 제공하는 방식으로 본교의 재정적·기술적 능력이 허락하는 범위 내에서 청각장애인과 상의하여 그 편의를 최대한 제공하도록 노력하면 된다고 본다.

다. 설령 수화통역사를 제공하여야 한다 하더라도 진정한이 제시한 수화통역비용이 시간당 50,000원으로 계산하면 정규수업에 관해서만 1년간 4,800,000원 상당이며, 진정한이 40%를 부담하고 대학원에서 60%를 부담한다고 하더라도 총 부담비용은 2,880,000원에 이르게 되는데, 이는 독립채산제로 운영되는 이 사건 과정의 특성상 과도한 부담이라고 할 수 밖에 없다. 또한, 정규수업 이외의 1박 2일 세미나, 3박4일의 하계휴가시 세미나, 부부세미나 등 다양한 강연 외의 원우회 자치 활동 등으로 인하여 전문 수화통역사의 통역비용이외에도 교통비 및 숙식비 등 추가적으로 부담해야 할 비용들을 계산한다면, 비록 60%를 부담한다 할지라도 수화통역사를 고용하는 비용이 전체 등록금 5,000,000원을 훨씬 상회할 것이 명백하다고 할 것이다. 따라서 진정한의 수화통역비용 부담요구는 수강생의 등록금으로 운영되고 있는 노동대학원의 특별과정인 최고지도자과정의 예산으로는 과도한 부담일 수밖에 없으므로 진정한의 요구를 거절하게 되었다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 진정한은 현재 사단법인 한국농아인협회 회장직을 맡고 있으며 청각장애 2급으로 수화통역이 없이는 대화식 또는 참여식 수업에 참여할 수 없다.

나. 고려대학교 노동대학원은 고등교육법 시행령 제21조, 고려대학교 대학원 학칙 제4조(과정) 제3항 및 제5조(협동과정)에 의하여 설치된 특수대학원으로서, 그 산하에 노동대학원 최고지도자과정을 연구과정으로 설치하고 있다. 노동대학원 최고지도자과정의 입학원서는 노동대학원장이 아닌 고려대학교 총장인 피진정인에게 제출하도록 되어 있다.

다. 고려대학교 노동대학원 제17기 최고지도자과정의 예산집행내역을 보면, 총

수입은 수강신청자 70명중 장학생과 신입생 유치기여자 등 13명을 제외한 57명이 납부한 등록금으로 구성되었고, 그 총액은 285,000,000원, 1인당 등록금은 5,000,000원이다. 동 수입에서 20%에 해당하는 금 57,000,000원을 학교전출금으로 집행하고, 나머지 228,000,000원으로 초청 강사료, 최고지도자 과정관리비, 원우경조사비, 교통비, 식비, 교재구입비, 기념품 구입비 등 일반관리비, 세미나 등 행사비, 원우활동지원비 및 광고비 등으로 사용하였다. 학교전출금은 대학본부에서 지원되는 교직원 인건비, 학교시설 사용, 교육과정 운영 관련 기타 부대비용에 대한 상환 명목으로 집행된다.

라. 진정인은 위 과정에 지원하여 2006.2.20. 입학허가를 받았으며 대학원 등록금 납부에 대한 안내를 받았다. 진정인은 합격통지서를 받은 후 과정 담당자에게 수입참여를 위해서는 수화통역사가 필요하다고 말하고 한국농아인협회 산하 '수화통역센터운영규정'에 의거 시간당 50,000원, 한 달 단위 400,000원으로 추산하여 전문수화통역사를 지원해 줄 것을 요청하였다. 그러나 담당자는 수화통역사 비용은 수강자 본인이 부담하는 것이라면서 진정인의 요청을 거절하였다. 이 때문에 등록금 납부기한이 경과하도록 진정인이 등록금을 납부하지 못하게 되자, 피진정인은 등록기간을 같은 해 3. 8. 까지 연장해 주었다. 진정인은 다시 피진정인에게 수화통역사 비용의 부담을 제안하면서 피진정인이 60%를, 진정인이 40%를 부담하는 것으로 하여

수화통역사를 지원해줄 것을 요청하였으나 역시 피진정인 측 담당자는 이러한 제안도 받아들일 수 없다고 거절하였다. 결국 진정인은 입학을 포기하였다.

마. 당시 진정인이 요청한 수화통역사 지원비용은 한국농아인협회 산하 수화통역센터의 운영규정에 강연 및 세미나 통역비용이 시간당 70,000원, 대학교 강의 통역비가 시간당 30,000원으로 규정되어 있고, 최고지도자과정에서의 수화통역이 전문 분야의 통역이라는 점을 감안하여 중간 금액인 시간당 50,000원으로 추산하여 요구한 것이다.

바. 동 과정의 이수에 필요한 수화통역사 지원비용에 대하여 살펴 보면 다음과 같다. 동 과정은 1년, 2학기의 과정으로서, 정규수업이 1회당 3시간, 학기당 16회가 진행된다. 동 과정에는 정규수업 외에 부부합동세미나 등 별도의 세미나가 진

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

행되는데, 이 역시 정규수업에 준하는 것으로서 1회당 5시간, 연간 4회 실시된다. 이 과정에 들어가는 총 수화통역사지원비용을 시간당 50,000원으로 계산하면 5,800,000원이 소요될 것으로 예상된다. 그 외에 3박 4일의 하계 해외세미나는 등록금의 납부와는 별도로 운영되는 것으로 별도로 참가비용을 받는 것이며 원우회 등 자치 행사는 반드시 필수적으로 참여해야 하는 것이 아니어서 이에 참여하지 않는다고 하여 과정이수에 불이익이 있는 것이 아니다. 또한 피진정인이 주장하는 것과 같이 수화통역사의 교통비 또는 숙식비용은 진정인이 분담하자고 요구한 사실이 없다.

5. 판단

가. 「헌법」 제11조 제1항은 ‘누구든지 정치적, 경제적 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’라고 규정하고 있고, 「교육기본법」 제4조는 ‘모든 국민은 성별, 종교, 신념, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에 있어서 차별을 받지 아니한다’라고 규정하고 있다. 그리고 「장애인복지법」 제20조 제5항에서는 ‘모든 교육기관은 교육대상자 장애인의 입학과 수확등에 있어서 장애의 중별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다’고 규정하고 있다.

나. 2006. 12. 유엔에서 채택되고 우리나라가 서명하여 곧 비준을 앞두고 있는 장애인권리협약에 의하면 장애인에게 합리적 편의제공(Reasonable Accommodation)을 하지 않는 것을 차별로 규정하고 있으며, 2007. 4. 제정, 공포되어 2008.4. 발효될 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 역시 장애인에게 적절한 편의를 제공할 의무를 부여하며, 이 의무를 정당한 사유없이 이행하지 아니할 경우를 차별로 규정하고 있다.

‘합리적 편의 또는 적절한 편의 제공’이라는 개념은 장애인과 비장애인이 동일한 출발선상에서 경쟁할 수 없기 때문에 장애인에 대한 차별을 실질적으로 해소하기 위해서 도입된 개념이다. 이는 장애인이 경험하는 사회적 장벽을 극복하고 비장애인과 동등한 참여기회를 보장함으로써 장애인으로 하여금 실질적으로 평등하게 대우받을 권리를 향유할 수 있도록 하는데 목적이 있다.

합리적인 편의 제공의 예로는 고용 분야에 있어서는 업무의 재구성, 일정의 변경, 지원 장비의 확보와 변경 그리고 대독인 또는 수화통역사 제공 등을 들 수

있으며, 교육 분야와 관련하여서는 학습을 보장하기 위한 시설의 개조, 장애특성을 고려한 시험시간의 연장 그리고 수화통역을 포함한 다양한 보조인력 배치 및 수업 기자재의 설치 등을 들 수 있다. 특히 교육분야와 관련해서 위 법은 제 14조에 '교육책임자는 당해 교육기관에 재학중 교육활동에 불이익이 없도록 청각장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기) 등의 의사소통수단을 제공할 것을 규정하고 있으면서, 다만 정당한 편의는 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다'라고 규정하고 있다.

다. 장애학생의 수업과 관련하여 법원은 '사립대학교가 장애인에 대하여 입학허가 결정을 하였고 이로써 등록금 등을 납부할 의무와 양질의 교육기회를 제공할 의무를 부담하는 일종의 계약관계가 성립된다고 하였으며, 이에 기초하여 대학 측은 장애학생이 학교생활을 하면서 겪을 수 있는 불편을 최소화해 주어 일반 학생들과 동등하게 충분하고도 내실 있는 대학교육을 받을 수 있도록 배려해 주어야 할 의무, 즉 배려의 의무가 발생한다고 판시하면서, 그 배려의무의 범위에 대하여 다른 정상적인 학생들과 동등하게 교육을 받을 수 있는 장애학생의 권리와 대학의 재정능력, 편의시설 설치에 소요되는 비용 및 시간 등을 종합적으로 비교·형량하여 판단하여야 한다고 실시하고 있다. (서울지방법원 2002. 6. 21 선고 2001가단76197)

진정인은 청각장애 2급으로서 수화통역이 없이는 의사전달이 어려운 장애인인 바, 진정인과 같은 장애상황에 놓여 있는 사람이 학업을 하기 위해서는 적절한 의사소통수단이 지원되어야 함은 필수적이며, 그러한 의사소통수단으로는 여러 가지가 있을 수 있으나, 그 수단의 선택에 있어서는 진정인이 신청한 과정의 특성이 반드시 고려되어야 할 것이다. 그런데 이 사건 최고지도자 과정은 특수대학원에 설치된 것으로서 대학졸업이상의 학력을 갖춘 사람들 중에서 지도자양성과정을 이수하고자 하는 사람들이 선택하는 대학원 이상의 학제이다. 이 과정은 일방적인 전달식 강의만으로 이루어지는 것이 아니라, 교수와 학생 사이의 자유로운 토론 및 학생들 상호간 상이한 경험과 학식, 연륜을 바탕으로 한 토론이나 참여가 중시된다. 따라서 이 과정을 이수하기 위해서는 단순한 강의자료의 사전 전달이나 강의의 녹화와 같은 방식으로는 어려우며, 수강자인 피진정인의 의견을 자유롭게 전달하는, 쌍방향 의사소통방식의 수업이 요구된다. 그렇다면 피진정인

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

이 주장하는 바와 같이 단순한 강의자료의 전달 등만으로는 피진정인이 진정인에 대하여 적절한 편의제공을 다한 것이라고 보기 어려우며, 수화통역사를 지원하여 주는 것이 이 과정의 특성을 고려한 적절한 편의제공이라 할 것이다.

라. 합리적 편의제공의 의무가 발생하는 경우라도 그 의무를 이행하는 것이 교육기관에게 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그 의무이행이 면제된다. 다만, 어떠한 경우에 과도한 부담이 되는 것인가에 관해서는 일률적인 기준을 정하기 어려우며, 개별적이고 구체적인 상황마다 개별화된 평가에 근거하여 판단할 수 밖에 없다. 위 판례에서 보는 바와 같이 법원은 '장애학생의 권리, 재정, 그리고 편의 제공에 필요한 시간' 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 하고 있으나, 아직 우리 사회에 이와 관련한 합리적인 기준설정의 모색은 이제 시작단계에 있다고 할 수 있다. 다만, 과도한 부담인지 여부를 판단하기 위해서는 그 교육기관이 그 장애학생으로 인하여 갖게 되는 비용과 편익에 대한 분석, 과정의 특성, 상황 등이 종합적으로 고려되어야 함은 명백하다고 할 것이다. 특히 생산력을 투입하고 그에 따른 노동생산물의 산출을 개별적으로 예상하며 철저히 비용수익분석으로 그 효율성을 따지는 기업의 경우와 달리 교육기관은 우리 사회 구성원을 양성해냄으로써 중장기적인 사회 공동체의 전반적인 질적 향상을 목표로 하고 있기 때문에 비용수익분석으로 계산하는 것이 적절한 경우라고 하기 어렵다.

이 사건에서 피진정인은 이 사건 과정이 독립채산제인 점, 그러한 면을 고려할 때에 진정인이 수화통역사 지원비용의 60%에 해당하는 금액을 부담하라고 하는 요구가 과정의 특성상 과도한 부담이라고 주장하고 있으므로 이에 관해서 살펴본다.

국가에서 의무적으로 시행하는 의무교육과정이나 공적 자금이 상당액 지원되는 일반제 대학과정에서의 교육기관은 수익업체가 아니라 사회의 공적인 서비스를 제공하는 공공기관의 성격을 가지며, 따라서 그 과정에 있는 장애학생이 적절한 편의제공을 요청하는 경우에는 비용과 편익을 따져서 평가하는 것은 적절하지 아니하다. 그러나 이 사건과 같은 최고지도자과정은 대학원 이상의 학제에서 독립채산제로 운영되는 특수과정으로서, 지원자가 자신의 개인적 발전과 사회활동을 위한 경력 관리를 위해서 수강하는 것이며, 지원자가 적어 최소한의 수입이 보장되지 아니할 경우 폐강되는 과정이다. 이 점을 고려할 때에, 비록 교육과정이

기는 하나 지원자가 납부한 비용을 초과하여 편의제공이 이루어지는 것은 적절하지 않다고 판단된다. 만일 이러한 편의제공조차 법이 강제하는 것으로 해석되어진다면, 오히려 이러한 특수과정을 시행하는 교육기관에서는 장애인에 대한 입학허가를 기피하게 될 것이며, 보다 은폐되고 시정되기 어려운 방법으로 장애인을 차별하는 입학절차를 운용하는 부작용이 생기지 않는다고 단정할 수 없다.

그러나 또 한편으로는 해당 장애를 가진 학생이 개별적으로 납부하는 등록금에 근거한 수익과 그 장애에 기한 편의제공에 따르는 추가비용만을 고려하여 편의제공의 한계선을 정하는 것도 적절하지 않다. 그 이유로는 이 사건 과정이 일개 사립학원이 아니라 우리 사회의 공적 교육기관인 고려대학교에 부속되어 있는 점, 동 과정이 다수의 학생들이 함께 교육을 받고 그 다수의 학생들이 납부하는 등록금으로 운영되는 것이어서 단순히 개인 1인당 수익대 비용산출 방식으로 계산하기 적절하지 않다는 점 등이 고려되어야 한다.

결론적으로, 얼마의 비용이 적절한 편의제공의 한계를 이루는 것인가를 단정적으로 정하기는 어려우나, 이 사건에서 진정한이 요구하였던 60%의 비용분담이 적절한 편의제공의 범위에 속하는지를 판단해 보면, 이 사건에서 진정한이 학업을 이수하기 위하여 수강하여야 할 정규수업과 세미나 등에 소요될 수화통역사의 비용은 약 5,800,000원으로 평가되며, 그 중 60%에 해당하는 금원은 3,480,000원에 해당하는 바, 이러한 범위 내에서 피진정인이 진정한의 학습이 실질적으로 가능하도록 지원하는 것이 피진정인에게 과정운영상 현저히 곤란을 끼칠 정도의 과도한 부담이라고 보기 어렵다. 피진정인은 당초 수화통역사 비용이 등록금을 초과할 것이라고 어림잡아 산정하면서 수화통역사에게 지불할 교통비나 숙식비 그리고 필수과정이 아닌 하계세미나나 원우회 행사까지 비용산출대상으로 삼고 있으나, 이는 피진정인이 의무적으로 부담해야 할 비용이라 할 수 없고 진정한 역시 이러한 비용까지 요구한 바가 없다는 점에서 그와 같이 계산할 근거는 없다고 판단된다.

따라서, 이 사건에서 피진정인으로서 진정한의 수화통역사 지원요청에 대하여 다른 대안이 있다는 이유로 거절한 것이나 그 비용의 분담이 지나치게 과도하다는 이유로 거절한 것은 장애인에 대한 합리적인 편의제공 또는 적절한 편의제공의 취지를 오해하여, 진정한에 대하여 장애를 사유로 차별한 것이라고 판단된다. 교육기관인 피진정인으로서 이러한 차별적 관행을 시정하고, 앞으로 장애학생이 입학할 경우에 장애 특성에 맞는 편의제공이 어떻게 어떤 방식으로 이루어

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

져야 할 것인지에 관해 당사자인 장애학생, 전문가들의 의견을 먼저 충분히 수렴하여 재정과 상황이 허락하는 범위 내에서 편의제공에 대한 협의를 거친 후, 장애를 가진 학생에게 장애의 특성에 맞는 적절한 편의를 제공하여야 할 것이다.

6. 결론

피진정인이 수화통역사 지원 및 분담요구를 거절한 것은 합리적 사유없는 적절한 편의제공의 거부에 해당하고 이는 장애를 사유로 한 차별이라고 판단되므로, 이 사건 최고지도자과정의 운영 관행을 시정할 필요성이 있어 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 12. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

5 2007.12.14. 자 07진차652 결정 [장애를 이유로 한 보험가입 차별]

보험회사가 보험청약자가 가지고 있는 장애 또는 과거의 진단력과 보험 사고의 발생 가능성의 상관관계에 대한 객관적이고 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 단지 장애가 있다는 이유 또는 과거의 진단력이 있다는 이유로 보험가입을 거절하거나 보험계약을 취소하는 것은 장애 또는 병력을 이유로 한 차별에 해당한다고 판단하고 보험계약을 재심사 할 것과 향후 차별행위가 재발하지 않도록 보험가입 절차 및 보험심사 기준을 개선할 것을 권고한 사례

[결정요지]

피진정인은 진정인이 과거에 척추와 관련한 진단력이 있었기 때문에 보험가입을 거절하였다고 주장할 뿐 과거에 발생한 ‘척추’와 관련한 진단력이 있는 사람은 운전중 사고발생 위험률이 높다는 등의 통계자료 또는 과학적·의학적 자료를 제시하지 못하고 있으며, 보험심사과정에서 별도의 건강진단을 실시할 수 있었음에도 불구하고 진정인에 대한 어떠한 객관적인 건강진단 또는 의학적 확인 절차도 거치지 아니하고 보험가입을 거부한 것은 장애 또는 과거의 병력을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다.

[참조조문] 「헌법」 제11조, 「장애인복지법」 제8조, 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」 제17조

[진 정 인] 이○○

[피진정인] ○○○손해보험 주식회사 대표이사

[주 문] 피진정인에게 진정인의 보험계약을 재심사 할 것과 향후 차별행위가 재발하지 않도록 보험가입 절차 및 보험심사 기준을 개선할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

지체장애 5급인 진정인은 피진정인 회사의 전화상담원을 통하여 운전자 보험 상품인 ‘무배당 □□□□□□ 보험’에 가입신청을 하였다. 통화 도중에 진정인은 현재 장애5급인 것과 과거에 ‘척추염 하지마비’ 진단을 받은 적이 있음을 알렸는데 그 다음날 같은 전화상담원으로부터 진정인이 과거에 ‘척추’와 관련한 문제가

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

있다는 이유로 보험가입이 어렵다고 통보를 받았다. 이는 장애 또는 병력을 이유로 한 차별행위이다.

2. 당사자 주장

가. 진정한

1) 진정한인은 1974. 8.경 갑작스런 질병으로 팔과 다리를 움직이기 어려워 몇 개월간 치료를 받았으며 1975. 3.부터는 다시 걸을 수 있게 되어 정상적으로 일상생활을 하였다. 그 후 1993년에 지체장애5급 판정을 받았지만 지팡이 등 보조기구 없이도 보행이 가능한 상태이다.

2) 진정한인은 보험청약 시 지체장애 5급이라는 사실과 1974년도 ‘척추염 하지마비’ 진단을 받은 적이 있음을 피진정인에게 알려주었다. 이에 피진정인은 진정한인이 과거의 척추와 관련된 병명으로 진단을 받은 적이 있다는 이유로 합리적인 이유 없이 보험가입을 거절하였다. 이는 차별행위이므로 시정을 바란다.

나. 피진정인

1) 2007. 7. 10. 진정한인과 무배당 □□□ □□□ 보험(이하 ‘이 사건 보험’이라 한다)에 대하여 전화상으로 청약을 하는 과정에서 진정한인으로부터 ‘과거에 척추염 하지마비로 지체장애 5급을 받았으나 일상생활에 지장이 없으며 그 당시 오진이었다는 것 같다’라는 이야기를 들었으며 당사의 계약 심사 결과에 따라 보험 청약이 거절 될 수 있다는 사실을 안내하였다. 그리고 같은 달 11. 청약심사 결과 계약이 성립되지 않았음을 전화로 안내하였고 진정한인이 기 납입한 1회 보험료는 같은 달 12. 카드승인을 취소하여 환불 처리하였다.

2) 당사는 현재 장애등급 4급 및 5급에 해당하는 장애인에 대해서도 보험인수를 하고 있다. 다만 사안별로 장애 원인 및 진단명에 따라 선별인수를 하고 있는 상태이다. 이 사건은 진정한인이 장애인이기 때문에 보험가입을 거절한 것이 아니고 진정한인의 과거 진단명이 ‘척추’와 관련되었기 때문에 거절한 것이다. 이는 장애인이든 비장애인이든 관계없이 모든 보험청약자에게 적용되는 당사의 보험인수 지침에 의한 것이다. 따라서 당사가 장애를 이유로 차별하였다는 진정한인의 주장은 수용하기 어렵다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 전화상으로 보험에 가입하는 일반적인 절차는 우선 보험에 들고자 하는 사람이 전화상담원에게 보험청약을 하면, 전화상담원이 보험청약자에게 오토바이 운전여부, 장애등급 및 장애원인, 직업 및 업무내용, 상해사고 여부, 입원 및 수술 이력 등에 관한 질문을 하고, 보험청약자는 고지 의무에 따라 전화상담원에게 해당 질의에 대하여 사실대로 답변을 하게 된다. 청약과정의 모든 통화내용은 전화 녹취록에 기록되어진다. 이렇게 작성되어진 청약서와 통화 녹취록은 보험회사의 심사를 거쳐 최종 보험가입 승낙여부가 결정됨으로써 최종 계약이 성립된다.

나. 진정인은 건강진단 없이 전화상담원과의 질의와 응답으로 청약이 이루어지는 '건강진단을 받지 않는 보험 계약' 방식으로 보험심사를 하였다. 그러나, 피진정인의 업무처리 절차에는 보험승낙 여부를 심사하는 과정에서 건강진단을 받지 않은 계약이라고 하더라도 건강진단이 필요한 경우에는 보험청약자에게 건강진단을 받게 할 수 있도록 되어 있다.

5. 판단

보험영업을 하고 있는 민간보험회사는 계약의 자유 또는 사적자치의 원리에 의하여 영업상의 자유권이 보장된다. 한편으로 보험은 '위험사회'인 현대사회를 살아가는 사람들에게는 안전장치로서 기능을 하고 있다. 따라서 영업의 자유는 보장되어야 하나, 동시에 보험에 가입하여 자신의 삶을 안전하게 영위하고자 하는 사람에게 그 위험발생율을 판단함이 없이 기존에 가지고 있는 특정사유, 특히 장애나 병력에 관련된 편견과 선입견으로 보험가입을 거절한다면, 이는 그 해당 개인에게는 삶의 질을 위협하는 심각한 문제를 야기하게 된다.

그러므로 보험회사에서 검증된 통계자료 또는 과학적·의학적 자료에 근거한 위험률 판단에 따라 보험청약자에 대하여 보험가입을 승낙 또는 거절하거나, 계약이 완료된 이후에 보험금 지급을 비례적으로 차등지급하거나 제한하는 것은 객관성과 합리성에 기초한 보험가입 절차나 심사기준이므로 이를 차별행위로 볼 수

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

는 없을 것이다.

그러나, 민간보험회사가 보험청약자가 가지고 있는 장애 또는 과거의 진단력과 보험사고의 발생 가능성의 상관관계에 대한 객관적이고 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 단지 장애가 있다는 이유 또는 과거의 진단력이 있다는 이유로 보험가입을 거절하거나 보험계약을 취소한다면 이는 장애 또는 병력을 이유로 한 차별에 해당한다 할 것이다.

그런데 이 사건의 경우 피진정인은 진정인이 과거에 척추와 관련한 진단력이 있었기 때문에 보험가입을 거절하였다고 주장할 뿐 과거에 발생한 '척추'와 관련한 진단력이 있는 사람은 운전중 사고발생 위험률이 높다는 등의 통계자료 또는 과학적·의학적 자료를 제시하지 못하고 있다. 그리고 위 인정사실에서 본바와 같이 보험심사과정에서 별도의 건강진단을 실시할 수 있었음에도 불구하고 진정인에 대한 어떠한 객관적인 건강진단 또는 의학적 확인 절차도 거치지 아니하고 보험가입을 거부하였다. 결국 피진정인은 단지 진정인이 현재 장애인이라는 사실과 과거에 '척추염 하지마비' 진단력이 있었다는 사실을 바탕으로 보험계약을 취소한 것인 바, 이는 장애 또는 과거의 병력을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별행위라고 할 것이다.

6. 결 론

피진정인이 진정인에 대하여 보험계약을 거절한 것은 장애 또는 병력을 이유로 한 합리적인 이유 없는 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 12. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 장애인복지법

제8조(차별금지등) ① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

3. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 ..., 장애, ..., 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 아니한다.

가. (생략)

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. (생략)

4. 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률

제17조(금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

6 2007.4.11.자 07진차51 결정 [장애를 이유로 한 교육차별]

체육학부 일반편입시험의 실기시험의 채점기준을 정함에 있어 지체 3급 장애인을 비장애인과 동일하게 적용하여 탈락 시킨 것은 장애를 이유로 한 차별행위에 해당하므로 피진정인 00대학교 총장에게 장애학생이 체육학부에 입학할 수 있도록 특별전형제도 도입 등 입학 제도를 개선할 것을 권고한 사례

[결정요지]

00대학교가 특별전형제도 도입 등 장애인에 대한 적극적 배려조치를 취하지 아니한 채 일반편입 시험의 실기시험에서 장애를 가진 진정인에게 비장애인과 동일한 평가기준을 적용하는 것은 진정인이 사실상 달성하기 어려운 목표에 도달하도록 요구하는 것으로서, 이는 결국 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다.

[참조조문] 「헌법」 제11조, 「교육기본법」 제4조

[진 정 인] ○○○

[피진정인] ○○대학교 총장

[주 문] 피진정인에게 장애학생이 체육학부에 입학할 수 있도록 특별전형제도 도입 등 입학 제도를 개선할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 지체3급 장애인이며 00대학 무도경호과 2년 졸업예정자로서 2007년 00대학교 체육학부 편입시험에 응시하여 탈락하였는데, 20미터 왕복달리기 및 높이뛰기 실기시험의 채점기준을 비장애인과 동일하게 진정인에게 적용하는 것은 장애인을 차별하는 것이므로 시정을 요구한다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 교육인적자원부가 신입생을 모집할 때 장애인의 정원 외 특별전형제도 실시를 권장하고 있지만 ○○대학교는 제반 여건이 마련되지 않아 이를 시행하지 않고 있고, 따라서 편입학 전형에도 일반편입, 학사편입, 농어촌편입만을 시행하고 있다.

2) 진정인이 응시한 2007년 체육학부 전기 3학년 편입생 모집은 일반편입, 학사편입 전형방법에 따라 3명을 모집하였고, 현재 체육학부에는 장애인 학생이 입학한 사실이 없다.

3. 인정사실 및 판단

가. 진정인은 2007. 2. ○○대학 무도경호과 졸업예정이고, 3명을 모집하는 2007학년도 ○○대학교 체육학부(체육학 및 생활체육학 전공) 전기 편입생 일반편입 시험은 전적 대학 성적 30%, 면접시험 30%, 실기시험 40%를 반영하는데 진정인은 전적 대학 성적에서 60점 만점 중 59점, 면접에서 60점 만점 중 46점, 실기시험에서 80점 만점 중 20점을 취득하였다. 실기시험은 20미터 왕복달리기와 높이뛰기 2개 종목에서 각 최상위 A등급(40점)에서 최하위 D등급(10점)으로 점수를 부여하는바, 진정인은 20미터 왕복달리기 및 높이뛰기에서 최하위 10점인 D등급을 받아 지원자 19명 중 10위로 최종 탈락되었다.

나. 「교육기본법」 제4조는 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에 있어서 차별을 받지 아니하도록 규정하고 있는바, 장애인에게 교육은 기본적인 인권이자 장애인의 삶의 전반에 걸쳐 사회참여를 유도하는 기반이 되는 것이므로 장애를 이유로 교육체제에서 배제되거나 장애인들이 그들이 사는 사회에서 비장애인들과 같은 양질의 교육에 접근할 수 없다면 이는 교육에서 장애인을 차별하는 것이다.

많은 장애인들이 집밖으로 나와 체육을 통해 꿈과 희망을 이야기 할 수 있고, 다양한 체육활동을 통해 장애인들이 우리사회의 한 구성원으로서 당당히 자리매김하고 진정한 생활인으로 다시 태어날 수 있도록 하기 위해 정부는 국민적 성원과 장애인 체육인의 의지를 모아 2005. 11. 문화관광부 산하에 대한장애인체육회를 설립하였다. 장애인 체육은 생활체육과 전문체육으로 구분되는데 특정경기중

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

목에서 전문선수들이 수행하는 운동경기가 아닌 생활체육은 일상생활에서 쉽게 할 수 있는 체육활동으로 여가시간 활용, 건강유지, 새로운 인간관계 형성을 위한 유익한 생활문화라 할 것이다.

그럼에도 불구하고 그동안 국민의 인식부족과 사회의 무관심 그리고 장애인체육에 대한 경시 등으로 장애인체육이 활성화 되지 못하였다. 과거 소외계층이었던 장애인들도 이제는 사회가 안정되고 교육기회의 균등, 사회참여 기회 확대 등 사회구성원과의 공동체 생활에 대한 관심 증가로 비장애인들과 마찬가지로 운동을 통한 신체적, 정신적 건강에 대한 욕구가 고조되고 있고, 이에 따라 장애인 생활체육진흥을 위한 장애인 당사자들의 체육학 전공 욕구 또한 증가하고 있는 것이 사실이다.

그렇다면, 이러한 사회변화에 부응하여 교육 분야에서도 일반과목 교육에서의 장애인 기회균등단이 아니라 체육과목에서도 장애인에게 교육기회가 균등하게 제공되어야 할 것으로 본다. 그러나 ○○대학교는 생활체육을 전공하기 위해 편입 시험에 응시한 진정인이 왼쪽다리 굴신부자유와 왼쪽 손 상완골 분쇄골절로 인한 신경장애로 지체장애3급 장애인이라는 것을 고려하지 않고 실기시험인 20미터 왕복달리기와 높이뛰기에서 비장애인과 똑같이 경쟁하도록 하는 것은 일반적·보편적 상식에서 볼 때 진정인에게 사실상 달성이 불가능한 것을 요구하는 것이다.

그러므로, ○○대학교가 특별전형제도 도입 등 장애인에 대한 적극적 배려조치를 취하지 아니한 채 일반편입시험의 실기시험에서 장애를 가진 진정인에게 비장애인과 동일한 평가기준을 적용하는 것은 진정인이 사실상 달성하기 어려운 목표에 도달하도록 요구하는 것으로서, 이는 결국 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 한 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

4. 결 론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

7 2007.3.28. 자 06진차418 결정 [장애를 이유로 한 교육시설의 이용 차별]

장애학생들이 거주지와 가까운 실업계 고등학교에 진학할 수 있도록

[1] 피진정인 ○○고등학교장 및 △△고등학교장에게 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합교육 환경을 마련할 것을,

[2] 피진정인 서울특별시교육감에게 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

【결정요지】

피해자 학부모들의 장애학생 자녀들이 휠체어를 사용하지 아니하며 혼자서도 등교 및 학교가 가능하므로 특수학급을 1층에 설치하거나 이동통로의 턱제거 및 미끄럼방지, 화장실 손잡이 개선 등과 같은 편의시설은 서울특별시교육청의 예산지원을 받아 점진적으로 확충이 가능한 것으로 보인다. 다른 학교의 사례와 비교해 볼 때 처음부터 특수학급 설치를 위한 교실 공간이 별도로 없더라도 학교 여건에 따라 학년별 특수학급을 1개의 통합학급으로 운영하여 가능한 방법이 있고, 서울특별시교육청이 특수학급 설치에 필요한 교사, 교구(教具), 교재 등에 필요한 예산을 지원하고 있기에 ○○고등학교장 및 △△고등학교장이 진정한 특수학급 설치 요구를 받아들이지 아니하는 것은 합리적 이유 없이 교육에 있어 장애학생들을 차별하는 행위로 판단된다.

【참조조문】 「헌법」 제31조 「장애인복지법」 제18조 제5항 「교육기본법」 제4조 「특수교육진흥법」 제15조 제1항 법 시행규칙 제7조 제1항

【진 정 인】 장애인교육권연대 대표 윤○○

【피 해 자】 장○○ 외 19인

- 【피진정인】**
1. ○○고등학교장
 2. △△고등학교장
 3. 서울특별시교육감

- 【주 문】**
1. 피진정인 ○○고등학교장 및 △△고등학교장에게 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합교육 환경을 마련할 것을 권고한다.
 2. 피진정인 서울특별시교육감에게 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피해자들은 서울특별시 은평구에 소재한 ○○중학교, △△중학교 및 서대문구에 소재한 ××중학교에 재학중인 장애학생의 학부모들(이하 “피해자 학부모들”이라 한다)이다. 피해자 학부모들은 장애학생 자녀들을 거주지에서 가까운 은평구에 소재한 공업계고등학교인 ○○고등학교 및 △△고등학교에 진학시키기 위해 이들 학교에 특수학급 설치를 요청하였고 감독기관인 서울특별시교육청에도 요청하였다. 그러나 이들 고등학교는 학교 여건이 어렵다는 이유로 특수학급 설치를 거부하였는 바, 이는 장애를 이유로 한 차별이다.

2. 당사자 주장

가. 진정한 및 피해자

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) ○○고등학교장

가) 학교 건물이 40년 된 노후 건물이어서 장애학생들을 위한 여러가지 편의 시설 설치가 불가능하고 교실 등 현재 여건이 미비하기 때문에 향후 학교 건물을 신축할 때 특수학급을 설치하여 운영하는 것이 바람직하다.

나) 또한 실습에 사용하는 기계는 주로 중장비 기계, 고속으로 작동하는 컴퓨터기기, 무거운 측량기계, 복잡한 컴퓨터 회로 프로그램으로 형성된 기계들이다. 이들 기계는 다루기 힘들고 위험하며 고가이어서 장애학생들이 이러한 기계로 실습하기가 어렵다.

2) △△고등학교장

가) 학교 건물이 33년 된 노후 건물이며 은평뉴타운 개발과 관련하여 다른 부지에 학교를 신축하거나 이전할 수도 있는 상황이기 때문에 특수학급 설치가 어렵다.

나) 또한 장애학생을 위한 시설, 교구(教具), 교실 등 제반여건 및 예산이 갖추어지지 아니하여 특수학급 설치가 어렵다. 특수학급 설치는 교사 확보와 많은

예산이 들어가는 문제이므로 학교단위별로 운영되는 것 보다는 교육청 차원에서 장애학생의 특성에 맞추어 각 구(區) 및 각 학교별로 특성화하여 운영될 필요가 있다.

3) 서울특별시교육감

가) 서울특별시교육청은 매년 관내 모든 학교를 대상으로 장애학생 현황 및 특수학급 설치 희망을 조사하여 특수학급 설치 수급계획을 수립하고 있다. 특수학급의 신·증설에 대해서는 일반학급의 신·증설에 우선하여 행정적·재정적 지원을 하고 있는 바, 통합교육 환경 조성을 위한 교사 등 인력지원 및 특별예산 지원은 물론이고 재학중인 장애학생에게는 수업료, 입학금, 교과서 대금, 학교운영지원비, 무료 중식지원, 수련활동 지원, 방과후 활동비 지원 등 일체의 학교 교육비를 우선적으로 지원하고 있다.

나) 피해자 학부모들이 ○○고등학교 및 △△고등학교의 특수학급 설치를 요구한 즉시 수차례 이들 고등학교에 특수학급 설치를 협조 요청하였으나 학교 제반 여건을 이유로 난색을 표명하였다. 한편 이들 학교는 사립계 고등학교이기 때문에 서울특별시교육청이 특수학급 설치를 강제하기가 어렵다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피해자 학부모들은 중학교에 재학중인 장애학생 20명의 학부모들로, 이들의 장애학생 자녀들은 정신지체(16명), 발달장애(3명) 및 다운증후군(1명)을 가지고 있다. 이들 장애학생들 중 11명은 서울특별시 은평구 ○○동에 소재한 ○○중학교에, 2명은 같은 구에 있는 △△동에 소재한 △△중학교에, 7명은 서대문구 ××동에 소재한 ××중학교에 재학중이다.

나. 피해자 학부모들은 장애학생 자녀들을 공업계고등학교에 진학시키기 위해 2005. 9.경 ○○에, 2006. 5.경 △△고등학교에 특수학급 설치를 요청하였고, 감독기관인 서울특별시교육청에도 요청하였다. 그러나 이러한 요청을 받은 ○○고등

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

학교 및 △△고등학교는 학교건물의 노후화 등의 이유로 특수학급 설치가 곤란함을 설명하고 관할 교육청에 특수학급 설치 요청을 하지 아니 하였다.

다. 피해자 학부모들이 ○○고등학교 및 △△고등학교를 선택하여 특수학급 설치를 요청한 이유는, 이들의 장애학생 자녀들이 대학입시를 준비하는 인문계고등학교에 진학하는 것 보다는 공업계고등학교에 진학하여 각자의 능력에 맞는 직업교육을 받아 졸업 후 취업할 수 있고, 주로 정신지체 및 발달장애로 가까운 거리는 이동이 가능하지만 먼 거리는 이동이 어려우며, 고등학교에 진학해서도 지속적으로 특수학급에서 실시되는 통합교육이 필요하기 때문이다.

라. 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지는 은평구(14명) 및 서대문구(6명)이고, ○○고등학교 및 △△고등학교의 소재지는 은평구로, 이들 고등학교의 소재지는 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지에서 가까운 곳이다.

마. 서울특별시내 소재한 실업계고등학교 중 특수학급이 설치되어 있는 학교는 ○○구에 소재한 경기기계공업고등학교, 양천구에 소재한 서울경영정보고등학교, 송파구에 소재한 송파공업고등학교 3개 학교밖에 없으며, 이들 고등학교 소재지는 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들의 거주지에서 먼 곳이다.

바. ○○고등학교는 사립 공업계고등학교로 1968년부터 학교건물을 사용하기 시작한 후 증축, 개축 및 리모델링을 통해 학교건물을 관리해 오고 있으나 향후 학교건물을 신축할 구체적인 일정이나 계획은 없다. 전체 학생수는 870명으로 경증의 정신지체 장애학생 6명이 재학중이고, 장애학생을 위한 특수학급은 설치되어 있지 않다.

사. △△고등학교는 학교건물이 33년 전에 건축된 것으로 계속적인 개보수를 통해 관리해 오고 있다. 학교지역이 은평뉴타운 개발지역에 포함되어 있지만 아직까지 학교의 재건축이나 이전이 논의 중에 있는 상태이며 구체적인 일정과 시기가 정해진 것은 아니다. 전체 학생수는 720명으로 경증의 지체장애 및 근위축 장애학생 4명이 재학중이며, 장애학생을 위한 특수학급은 설치되어 있지 않다.

5. 판단

가. 「헌법」 제31조는 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가지고 있다고 규정하고 있고, 「장애인복지법」 제18조 제5항은 모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종류별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

「교육기본법」 제4조는 모든 국민은 성별, 종교, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 아니한다고 규정하고 있다. 「특수교육진흥법」 제15조 제1항은 일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다고 규정하고 있으며, 같은 법 시행규칙 제7조 제1항은 각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다고 규정하고 있다.

나. 교육받을 권리는 장애인이 비장애인과 같이 진정한 사회인으로 성장하고 발전하기 위한 기본적인 필수적인 권리이며, 특히 장애인에게 있어서 교육은 장애인이 자주적인 생활능력을 기르고 사회참여를 할 수 있도록 하는 사회통합의 중요한 통로이다.

이에 기반한 통합교육은 특수교육대상자인 장애학생들의 정상적인 사회적응능력의 발달을 위하여 장애학생을 일반학교 교육에서 배제하지 않고 그들의 욕구를 지원하면서 일반학교에서 교육하는 것이다. 이는 기본적으로 장애인도 비장애인과 같은 인권을 존중받아야 하며 사회정의 측면에서 동일하게 교육받아야 한다는 철학과 이념에 바탕을 둔 것이다.

이와같이 장애학생에 대한 교육이 실질적으로 이루어지기 위해서는 통합교육을 실시하기 위한 특수학급 및 편의시설의 설치 등 교육환경이 마련되어야 함은 물론이고 먼 곳으로의 이동이 어려운 장애학생이 가까운 곳에 위치한 학교에서 교육을 받을 수 있는 조치도 필요하다 하겠다.

이 사건에서 보듯이 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들이 진학하고 싶은 공업계고등학교를 보면 거주지에서 가까운 곳에 소재한 고등학교에는 특수학급이 설치되어 있지 아니하고, 특수학급이 설치되어 있는 고등학교는 거주지에서 멀리

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

떨어진 곳에 위치해 있는바, 이는 사실상 교육에 있어 장애를 이유로 하여 이들 장애학생 자녀들이 차별받고 있다고 보아야 할 것이다.

다. 피진정인 ○○고등학교교장 및 △△고등학교장의 주장에 대한 검토

1) 학교건물이 노후 건물이어서 장애학생을 위한 편의시설을 설치할 여건이 안 되기 때문에 특수학급 설치가 어렵다는 ○○고등학교장의 주장과 학교 건물이 노후 건물이고 은평뉴타운 개발과 관련하여 신축 또는 이전할 수 있기 때문에 특수학급 설치가 어렵다는 △△고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

가) 2002년도에 개정된 「특수교육진흥법」에서는 각급 학교의 장이 「장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률」(이하 “편의증진법”이라 한다)에 따라 편의시설을 설치하도록 의무화함으로써 각급 학교에 편의시설을 설치하도록 하였다. 그러나 각급 학교의 부담 경감을 위하여 당시 특수학급이 설치된 학교는 2004년부터 3년 이내에 편의시설을 설치하도록 하였고, 특수학급이 설치되지 않은 일반학교의 경우에는 초등학교부터 단계적으로 편의시설을 설치하도록 하였다.

나) ○○고등학교 및 △△고등학교가 노후된 건물이어서 대형공사가 필요한 엘리베이터나 리프트 등과 같은 편의시설 설치에 어려움이 있을 수 있다 하겠다. 그렇다고 하더라도 현재 이들 고등학교에 특수교육대상자인 장애학생이 재학중이고, 피해자 학부모들의 장애학생 자녀들이 휠체어를 사용하지 아니하며 혼자서도 등교 및 하교가 가능하므로 이들을 위해 특수학급을 1층에 설치하거나 이동통로의 턱제거 및 미끄럼방지, 화장실 손잡이 개선 등과 같은 편의시설 설치는 가능하며, 서울특별시교육청에 특수학급 설치를 요청하면 예산을 지원받아 점진적으로 편의시설을 개선할 수 있다.

또한 △△고등학교의 은평뉴타운 개발과 관련한 학교 신축 또는 이전 계획은 논의 중에 있고 단기적으로 결정될 사항이 아니며 아직까지 결정되지 않은 사항이다. 따라서 ○○고등학교장 및 △△고등학교장의 주장은 합리적인 사유가 되지 못한다.

2) 실습에 사용하는 기계가 다루기 힘들고 위험하며 고가이어서 장애학생들이 이러한 기계로 실습하기가 어렵다는 ○○고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

○○고등학교는 특수교육대상자인 장애학생들에 대해 개별적 상담 및 지도, 적절한 편의를 제공하여 이들이 실습교육을 받을 수 있는 교육환경을 만들고자 노력해야 함에도 불구하고 비장애학생과 같은 기준에서 장애학생이 기술교육 실습이 어렵다고 판단하는 것으로 이는 장애인에 대한 잘못된 편견에서 비롯된 것이다. 따라서 ○○고등학교장의 주장 역시 특수학급을 설치할 수 없는 합리적인 사유가 되지 못한다.

3)장애학생을 위한 교실, 교구(教具), 교재 등 제반여건 및 예산이 갖추어지지 아니하여 특수학급 설치가 어렵다는 ○○고등학교 및 △△고등학교장의 주장에 대해 살펴본다.

○○고등학교 및 △△고등학교가 교실을 일반교실, 실험·실습실, 교무실·교장실·행정실 등 관리실, 과학실, 음악실, 미술실, 특별활동실 등으로 이미 사용하고 있어 교실 여건이 충분하지는 않다. 그러나 은평지역의 다른 학교의 사례에서 보듯이 지금까지 기존 학교에서 특수학급을 설치할 때 학교내에 처음부터 특수학급 설치를 위한 교실 공간이 별도로 있어서 설치되었던 것은 아니고, 현재 학교 여건에 따라서는 학년별 특수학급을 1개의 통합학급으로 운영도 가능하며, 향후 장애학생의 실업계고등학교 입학수요를 감안할 때 학교측에서 특수학급 설치에 적극 협조할 필요가 있다. 또한 서울특별시교육청이 특수학급 설치에 필요한 교사, 교구(教具), 교재 등에 필요한 예산을 지원하고 있다. 따라서 이점에 관한 ○○고등학교장 및 △△고등학교장의 주장은 특수학급 설치가 어렵다는 합리적인 사유가 될 수 없다.

라. 서울특별시교육감의 책임에 대해 살펴보면, 서울특별시교육청이 피해자 학부모들의 ○○고등학교 및 △△고등학교의 특수학급 설치 요청에 대해 이들 고등학교에 협조 요청을 하였다. 그러나 현실적으로는 이들 장애학생 자녀들이 실업계고등학교 진학이 어렵게 되었고 앞으로도 이들 고등학교를 포함한 실업계고등학교들이 특수학급을 설치하지 않을 경우 장애학생들이 교육에서 배제되어 차별 받을 가능성은 크다 하겠다. 따라서 서울특별시교육감은 관리감독 기관으로서의 책임을 다하였다고는 보기 어려운바, 향후 이러한 차별이 일어나지 않도록 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 해야 할 책임이 있다고 본다.

마. 위 사항을 종합해 보면, ○○고등학교장 및 △△고등학교장이 진정한의 특

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

수학급 설치 요구를 받아들이지 아니하는 것은 교육에 있어 장애학생들을 차별하는 행위로 판단되며, 서울특별시교육감은 이 사건과 같은 차별이 일어나지 않도록 지도감독을 철저히 할 책임이 있다고 판단된다.

6. 결 론

따라서 이 사건의 피진정인들의 행위는 장애인의 평등권을 침해한 차별행위에 해당되므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조(교육을 받을 권리·의무) 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가지고 있다.

2. 장애인복지법

제4조(장애인의 권리) ①장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다.

제8조(차별금지등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

제18조(교육) ⑤모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종류별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다.

3. 교육기본법

제4조(교육기회의 균등) 모든 국민은 성별, 종교, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 아니한다.

4. 특수교육진흥법

제15조(통합교육) ①일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

5. 특수교육진흥법 시행규칙

제7조(입학전형 및 수학편의의 제공등) ①각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

6. 초·중등교육법

제57조(특수학급) 고등학교 이하의 각급 학교에 관할청의 인가를 받아 특수교육을 필요로 하는 학생을 위한 특수학급을 둘 수 있다.

8 2007.1.31.자 06진차296 결정 [장애를 이유로 한 교통수단 이용 차별]

한국철도공사 사장에게 무궁화호와 새마을호를 이용하는 전동휠체어 사용 장애인들의 이동권이 실질적으로 보장될 수 있도록 적절한 이동편의시설을 설치할 것을 권고한 사례

【결정요지】

장애인은 모든 교통수단을 이용함에 있어 비장애인과 동등하게 이용할 권리가 있으며 장애인이라는 이유로 불합리하게 차별받아서는 안되는데, 피진정인이 현재 운행중인 무궁화호와 새마을호객차의 이동편의시설 미비로 전동휠체어 사용 장애인의 이동권이 보장되지 못하고 있는 것은 장애인의 평등권을 침해한 차별행위에 해당한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조 제1항 「장애인복지법」 제4조 및 제8조, 「교통약자의이동편의증진법」 제3조, 제5조

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 한국철도공사 사장

【주 문】 피진정인에게 무궁화호와 새마을호를 이용하는 전동휠체어 사용 장애인들의 이동권이 실효성 있게 보장될 수 있도록 적절한 이동편의시설을 설치할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인이 현재 운영하고 있는 무궁화호 및 새마을호 열차는 전동휠체어 사용 장애인들을 위한 편의시설이 미비하여 이들의 이동권이 심각하게 제약받고 있는 바, 이는 전동휠체어 사용 장애인들을 차별하는 것이다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

1) 피진정인이 현재 운행하고 있는 무궁화호 및 새마을호 열차는 「교통약자의 이동편의증진법(제정 2005. 1. 27. 법률 제7382호)」이 시행되기 전에 제작·도입된 차량이므로 동법 부칙 제2조(이동편의시설 설치에 관한 경과조치)에 의거 장애인편의시설 설치는 법적 의무사항이 아니다. 그러나 이들 열차에 대해서도 전동휠체어 사용이 가능하도록 적절한 편의시설을 설치하기 위해 순차적으로 차량 개선을 추진하고 있다. 또한 「장애인복지법」 [별표2]는 무궁화호 및 통근열차에 대해서만 요금 50% 감면규정을 두고 있지만, 피진정인은 철도를 이용하는 장애인의 경제적 부담을 줄여주기 위해 KTX 및 새마을호 열차 이용에도 이를 확대 적용하는 등 공공성을 중시하는 경영을 하고 있다.

2) 무궁화호 열차는 장애인 차량 79량 전량에 대해 휠체어 고정장치 설치 및 휠체어 승강설비 개선작업을 추진하고 있는바, 구체적으로 2006. 11. 현재 16량에 대해 전동휠체어 사용 장애인이 전동휠체어를 탄 채 여행할 수 있도록 기존 장애인석 4석 중 2석을 철거하여 휠체어 고정장치를 설치했으며, 휠체어 승강설비는 2007년부터 연차적으로 12량에 대해서는 승하차 시간이 오래 걸리는 리프트식을 경사판으로 개선하고, 67량에 대해서는 기존 경사판식을 전동휠체어 사용이 가능하도록 강도보강을 추진할 계획이다.

3) 새마을호 열차는 휠체어 사용자를 위한 편의시설이 설치되어 있지 않은 바, 기존 차량에 휠체어 사용자를 위한 승하차 설비를 설치할 경우 승강문 확장 및 객실통로 확장 등 전반적 차량구조의 개선이 필요하다. 그러나 이러한 개선작업 시 예상되는 과도한 부담, 기술적 어려움, 내구연한이 얼마 남지 않은 차량 개량의 효과성 문제 및 개조 후의 차량 안전문제 등으로 새마을호 열차의 이동편의시설 설치는 타당성이 없는 것으로 사료된다.

구체적으로 새마을호 열차는 차체골조 및 측판재질이 스테인레스 강재 일체형으로 되어 있어 절단·용접이 난이하고, 특히 측외판이 1.5mm의 박판이어서 용접작업 후 미려하게 후처리가 불가능하며, 차체구조상 승강문 확장에 따른 차량 안전문제가 발생할 수 있어 개조가 용이하지 않다. 또한 객차 승강문과 화장실이 반대방향에 위치하고 있어 객실통로 확장이 요구되지만 객차내 좌석시스템의 전반적 개조에는 과도한 경제적 부담이 예상된다.

새마을호 열차는 80년대 후반부터 90년대 초반에 걸쳐 집중 도입되었으며 20년 내구연한이 경과되는 2008년부터 점차적으로 폐차시킬 것이다. 이후 도입될

차량 종류에 대해서는 현재 확정된 것은 없으나 철도전철화 등 선진철도 영업환경에 맞는 전기차량이 신규로 도입될 것이며, 새로 도입되는 차량은 전동휠체어 사용 장애인을 위한 승강설비 및 편의시설이 완비될 것이다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인이 운행하는 무궁화호 열차는 총 1,043량으로 이 중 장애인 차량은 79량이고 1일 운행열차수는 287량, 최고속도는 150km/h, 내구연한은 25년이며 1981년부터 2006년까지 도입되었다. 새마을호 열차는 총 542량으로 장애인 차량은 없고 1일 운행열차수는 64량, 최고속도는 150km/h, 내구연한은 20년이며, 1985년부터 2000년까지 집중 도입되었다. 피진정인은 현재 디젤차량인 새마을호 열차를 내구연한(20년)이 경과되는 2008년부터 순차적으로 폐차시키고 신규로 전기차량을 도입할 계획이다.

《무궁화호 및 새마을호 보유량 등 운행열차 현황》

(단위 : 대)

차종별	보유량	장애인 차량	1일 운행 열차수	최고 속도	내구 연한	도입연도별 보유량				
						1981 ~1984	1985 ~1990	1991 ~1995	1996 ~2000	2001 ~2006
무궁화호	1,043	79	287	150km/h	25년	18	119	190	464	252
새마을호	542	0	150	150km/h	20년	0	134	389	17	2 (식당차)

나. 무궁화호 열차는 승강문 열림폭이 950mm, 객실출입문 열림폭이 900mm, 객실통로 폭이 770mm로 전동휠체어 폭 710mm보다 넓기 때문에 전동휠체어가 승강문, 객실출입문 및 객실통로를 통행할 수는 있다. 그러나 전동휠체어 사용 장애인들은 철도교통이용의 핵심적 이동편의시설인 휠체어 승강 경사판의 폭이 950mm로 전동휠체어가 다니기에는 그 폭이 좁은데다가 동 경사판의 양옆에 난간도 설치되어 있지 않아 전동휠체어 사용 장애인들의 승하차시 추락 위험이 있다. 현재 기존의 수동휠체어에 비해 중량, 규모 면에서 확대된 전동휠체어가 널리

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

보급되고 있는바, 이러한 추세에 따라 피진정인은 전동휠체어에 적합한 승강설비 개선을 위해 무궁화호 열차의 장애인 차량의 경사판 승강설비의 강도보강 실험결과를 확보해 놓았으며, 전동휠체어 고정장치 제작사와 물품구매계약을 체결하고 2006. 11월 현재 무궁화호 열차의 장애인 차량 79량 중 16량에 전동휠체어 고정장치 설치를 완료하였다. 한편, 새마을호 열차는 장애인 차량이 없을 뿐만아니라 승강문 열림폭이 655mm로 전동휠체어 폭 710mm보다 좁기 때문에 전동휠체어 사용 장애인의 탑승 자체가 불가능하다. 또한 객실출입문 열림폭도 635mm이고 객실통로폭도 470mm이어서 전동휠체어 사용 장애인의 객실출입 및 객실통과 자체도 불가능하다.

《무궁화호 및 새마을호의 승강문·객실출입문폭 및 열림폭/객실통로폭》

(단위 : mm)

차 종		승강문 폭 (열림폭)	객실출입문 (열림폭)	객실통로폭	비고
무궁화호	일반 차량	800 (625)	700 (660)	770	전동휠체어폭 710
	장애인 차량	1,200 (950)	1,070 (900)	770	
새마을호	전체	855 (655)	760 (635)	470	

다. 철도차량제작 회사인 로템(Rotem) 기술연구소의 새마을호 열차의 측출입문 개조 등 자체개조 검토 의견에 따르면, 새마을호 열차의 측출입문은 차체 강도를 결정하는 주요 골조 및 이 골조를 지탱하는 지지대와 외부 철판으로 구성되어 있는데, 출입문 지지대를 절취 후 이동시켜 외부 철판 및 하부 골조와의 용접작업으로 차체강도 저하와 이로 인한 차량 안전이 가장 큰 문제점으로, 새마을호 열차는 차체골조와 측판재질이 스테인레스 강재 일체형으로 개조 작업범위가 과다하고 숙련된 작업성이 요구되는 등 개조작업이 난이하고 주부재의 이동 및 불완전 용접에 따른 차체 강도상 안정성 측면에서의 입증에 어려움이 있는 것으로 지적되고 있다.

5. 판단

가. 「헌법」 제11조 제1항은 ‘누구든지 정치적·경제적·사회적·문화적 생활

의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다'고 규정하고 있고, 「장애인복지법」 제4조 제1항은 '장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다', 제2항은 '장애인은 국가·사회의 구성원으로서 정치·경제·사회·문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있다'고 규정하고 있으며, 제8조는 '누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고 차별하여서는 아니된다'고 규정하고 있다. 또한 「교통약자의이동편의증진법」 제3조는 '장애인 등 교통약자는 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받기 위하여 장애인 등 교통약자가 아닌 사람들이 이용하는 모든 교통수단, 여객시설 및 도로를 차별없이 안전하고 편리하게 이용하여 이동할 수 있는 권리를 가진다'고 규정하고 있으며, 제5조 제1항은 교통약자 이동편의 개선에 대한 교통사업자의 지속적 노력의무를 규정하고 있다. 이 규정들에 의거할 때, 장애인은 모든 교통수단을 이용함에 있어 비장애인과 동등하게 이용할 권리가 있으며 장애인이라는 이유로 불합리하게 차별받아서는 안된다 할 것이다.

나. 교통시설 이용 등에서의 제약 받지 않을 법적 권리로 정의되는 장애인의 '이동권'과 관련하여, 공공철도는 시민이면 누구나 이용할 수 있는 기본권적 공공서비스로, 이러한 교통시설 이용의 제약 또는 차별은 장애인들의 개인적, 사회적 욕구를 원천적으로 봉쇄하는 것으로까지 귀결될 수 있다. 즉 사회적 인간으로서 정서적인 안정감과 만족감을 얻을 수 있는 다른 사람과의 만남, 자립생활을 위한 노동시장 참여 및 이를 위한 구직활동, 교육 및 문화적 서비스 향유를 통한 자기계발 그리고 공동체의 삶을 살고 싶은 인간으로서의 기본적 욕구조차도 이동권이 확보되지 않으면 실현 불가능함은 자명하며, 이처럼 철도차량의 이동편의시설 미비로 일반열차(무궁화호와 새마을호)를 이용할 수 없는 전동휠체어 사용 장애인은 철도교통을 이용하지 못하는 물리적 제약 그 이상의 차별을 받는다 할 것이다. 이에 대해 국가와 사회는 장애인이 이동권을 향유함으로써 사회참여와 복지증진을 이룰 수 있도록 이동권 확보를 위한 적절한 편의조치(reasonable accommodation)를 해야 할 책임이 있는 것이다.

다. 본 진정사건을 살펴보면, 일반열차를 이용함에 있어 전동휠체어 장애인의 이동권이 비장애인에 비하여 불합리하게 제약되고 있는지 여부는 이용가능한

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

대안적 교통수단의 존재 여부에 따라 결정적으로 유의미하게 판가름되고 이에 따라 그 차별여부가 판단될 수 있을 것인데, 전국적 철도교통에서 KTX와 함께 핵심적 교통수단으로 기능하고 있는 무궁화호는 대다수 역을 정차하고 있고, 새마을호도 운송횟수와 운송실적 면에서는 상대적으로 작은 역할에 국한되어 있긴 하나 KTX, 무궁화호와 차별화된 긴요한 교통서비스를 공급하고 있는바, 이러한 철도교통수단에 대한 대안적 교통수단은 발견할 수 없다. 피진정인은 무궁화호객차의 경우 이동편의시설 설치를 위한 차량개조를 추진하고 있고 새마을호의 경우 장기적으로 이동편의시설이 완비된 신규 차량을 도입함으로써 이동권을 담보할 계획임을 밝히고 있지만, 일반열차의 이동편의시설 미비 및 대안적 교통수단의 부재로 전동휠체어 사용 장애인의 이동권이 심각히 제약받고 있는 현재 상황을 직시하건대, 전동휠체어 사용 장애인들이 일반열차이용에 있어 불합리한 차별을 받고 있다고 아니할 수 없다.

비록 「교통약자의이동편의증진법」 이전에 도입 운영되고 있는 일반열차의 이동편의시설 설치 등 피진정인의 '적절한 편의제공'은 '과도한 부담(undue hardship)'이 수반되는 사안이라 현실적으로 어려운 점이 있지만, 전동휠체어 사용 장애인의 이동권은 사회통합을 위한 핵심적 기본권으로 이해할 수 있고 또 피진정인이 전통적으로 교통약자들이 주로 의지하는 주된 교통수단인, 규모와 재정력을 갖추고 공익을 중시하는, 공공철도교통사업을 독점 운영하는 정부투자기관이란 점에서, 피진정인의 이동편의시설 설치 등을 통한 실효성 있는 이동권 보장 책임은 더욱 중대하다 하겠다. 다만, 새마을호객차의 경우는 인정사실에서 보는 바와 같이 현재의 객차를 개조하는 데에 상당한 비용이 예상되는 바, 피진정인이 향후 신규 차량 도입시 이동권이 확보되도록 합당한 개선방안을 시행해야 할 것이다.

결론적으로, 피진정인이 현재 운행중인 무궁화호와 새마을호객차는 이동편의시설이 미비되어 전동휠체어 사용 장애인의 이동권이 제약되고 있는 상황으로 판단되는 바, 전동휠체어 사용 장애인을 위한 적절한 편의제공이 없는 현재의 제도와 관행은 장애인에 대한 차별로서 그 시정이 요구된다 할 것이다.

6. 결 론

따라서 피진정인이 현재 운행중인 무궁화호와 새마을호객차의 이동편의시설 미비로 전동휠체어 사용 장애인의 이동권이 보장되지 못하고 있는 것은 장애인의

평등권을 침해한 차별행위로 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 1. 31.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

9 2007.2.20. 자 06진차719 결정 [공무원임용시험에서의 장애인 차별]

중앙인사위원회에게 공무원임용필기시험에서 저시력 시각장애수험생을 위한 OMR 확대 답안지를 제공할 것을 권고한 사례

【결정요지】

공무원공개채용필기시험에서 시각장애로 인해 필기능력에 어려움이 있는 수험생에게 OMR 확대답안지 제공을 거부한 것은 「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 규정하고 있는 장애인에 대한 차별금지, 국가의 중증장애인에 대한 보호고용의 의무에 위반하는 것이고, 이는 고용과 관련하여 저시력 시각장애수험생의 평등권을 침해하는 것이다.

【참조조문】 헌법 제11조, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제3조, 제4조, 장애인복지법 제4조 내지 제6조, 제8조, 제9조, 제14조, 제19조

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 중앙인사위원회위원장

【주 문】 피진정인에게 공무원임용필기시험에서 저시력 시각장애수험생에게 OMR확대답안지를 제공할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 현행 장애인 구분모집 공무원공개채용필기시험에서 뇌병변장애로 손떨림 증상이 있는 수험생에게 제공되는 확대답안지를 저시력 시각장애수험생에게는 제공하지 않고 있는바, 관련분야 전문가의 진단 등 객관적인 증빙을 갖추고 확대답안지를 요청하는 저시력 시각장애수험생에게도 확대답안지가 제공될 수 있도록 개선을 요구한다.

2. 당사자 주장 및 참고인 의견

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 현행 국가공무원 임용시험은 공개경쟁채용시험과 특별채용시험으로 구분되는데, 공개경쟁채용시험은 공개경쟁을 통해 임용후보자를 결정하는 방법으로 이 제도의 근간은 평등원칙과 공개경쟁보장이라 할 수 있으며 공개경쟁채용시험은 사법시험과 같은 자격시험과는 달리 모집 단위인 각 직렬(류) 및 직급별로 이에 부합되는 일반적인 능력과 자질을 갖추어 당해 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 자(공무원 채용신체검사규정 제5조)를 동일한 조건에서 경쟁을 통해 최종 선발하는 시험이다.

2) 장애인의 공직 진입장벽을 완화하기 위해 1990년부터 장애인 구분모집제도를 운영하고 있으며, 7·9급 공채시험의 경우 '05년 6개 직렬 104명에서 '06년 15개 직렬 195명으로 채용직렬 및 인원을 확대하였으며, 이와 함께 뇌병변장애로 인한 손떨림 필기능력장애 수험생에 한해 답안지 규격(216 mm×280mm)보다 다소 확대된 답안지(297mm×420mm)를 제공하고 있는데, 이는 어디까지나 공개경쟁 시험의 근간인 평등원칙, 공개경쟁원칙과 양립하는 제도운영에 해당되는 것이고, 한편 시각장애인의 신체적 특성에 맞추어 특별한 답안지를 제공하는 것은 오히려 장애인응시시간 상호형평성 문제가 제기되어, 타 장애유형 수험생들의 입장에서 보면 불평등한 조치로 이해될 가능성이 크고 앞에서 설명한 공개경쟁시험제도의 취지와도 맞지 않는 것으로 사료된다.

3) 현재 장애인의 공직임용기회를 현재 수준보다 더 확대하기 위해 중증장애인에 적합한 직무수요를 조사하는 한편, 중증장애인 특별채용제도를 검토하고 있다.

다. 참고인 한세성모안과 의학박사 한○○

베체트질환으로 인한 포도막염 저시력 시각장애가 있는 진정인의 경우, 눈의 염증으로 하루에도 시력차이(변화)가 크고 답안작성(marking)에 있어 거리감이 있고 모양이 굴곡져 보이고 OMR답안지가 희미하게 점처럼 보이기도 하며, 과거에 베체트병에 의한 포도막염이 특히 망막중심부에 자주 재발하였는데 망막은 눈에서 상이 맺히는 필름과 같은 역할을 하는 부분으로, 포도막염이 망막중심부를 침범하면 망막의 기능이 떨어져 시력이 저하될 뿐만 아니라 사물을 볼 때 군데군데 암점이 생겨 작은 글씨를 볼 때는 고개를 이리저리 돌려서 초점을 맞추어야 하기 때문에 시간이 많이 소요될 수 있다. 따라서 시각장애인이 정상인과 공평한 조건에서 시험을 치루기 위해서는 문제지도 정상인보다 글자크기가 큰 것이 바람직하

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

겠지만 그것이 여러 가지 사정으로 어렵다면 답안지만이라도 확대되어 제공된다면 답안지를 식별하여 표시하는 속도가 향상되어 보다 공평한 조건에서 시험에 응시할 수 있을 것으로 사료된다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인은 2006. 9. 1. 국가직 공무원 7급 임용시험을 시행하면서 뇌병변 장애로 인한 손떨림 등 필기능력장애가 있는 수험생에게 제공되는 확대답안지를 저시력장애 수험생에게는 제공하지 않았다.

나. 피진정인은 1990년부터 장애인구분모집제도를 도입 운영하여 장애인의 공직진출을 확대하는 성과를 거두고 있으나, 시험시간, 시험지 크기 등 필기시험방식이 비장애 수험생의 경우와 동일하여 필기능력에 장애가 있는 수험생의 공직진출에는 실질적 도움이 되지 못하고 있다.

다. 국가인권위원회는 2004. 11. 22. 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 필기에 의한 답안작성이 어려운 자에게 적절한 시험 시간, 시험지 크기, 컴퓨터 사용 등에 관하여 조치함으로써 실질적으로 응시의 기회가 보장될 수 있도록 공무원 공개경쟁채용시험을 보완할 것을 권고한 바 있고, 피진정인은 국가인권위원회의 권고를 수용하여 손떨림 등 필기능력 장애로 OMR 답안작성에 어려움을 객관적으로 입증하는 수험생에 대해 2005. 8. 9. 시행된 제43회 7급 공채 필기시험부터 확대답안지를 제공했으며, 국가직 공채필기시험에서 제공된 확대답안지는 2005년 7급공채 3명(7명 신청), 2006년 행시 2명(2명 신청), 7급 5명(10명 신청), 9급 18명(51명 신청)이었다.

라. 기타 필기시험 OMR 답안작성 시 편의제공 현황을 살펴보면, 대학수학능력시험에서는 장애로 인해 OMR 답안지의 정상적 작성이 불가능한 수험생에게 시험시간 연장, 확대문체지·답안지, 확대 독서기, 답안지 이기요원 배치 등 편의

조치를 하고 있고, 사법시험에서는 시험시간 연장, 별도 답안지·답안지 이기요원 배치 그리고 전맹수험생에는 점자 문제지·답안지 및 음성형 컴퓨터를 제공하고 있으며, 교원임용시험의 경우, 점자·확대 문제지 및 답안지를 제공하고, 1차시험의 경우 교육학 10분, 전공 20분 추가시간을 부여하고 있으며, 한편 서울특별시교육청의 경우 공학기기 및 컴퓨터사용 요청이 있을 경우 내부심사를 통해 사용여부를 결정하고 있으며, 대구광역시교육청은 저시력 수험생에게 확대경 및 스탠드를 지참할 수 있게 하고 있다.

5. 판단

가. 「헌법」 제11조 제1항은 '누구든지 정치적·경제적·사회적·문화적 생활 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다'고 규정하고 있고, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조는 장애인 고용촉진을 위한 국가와 지방자치단체의 책임을 규정하고, 제4조는 장애인의 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공해야 하고 장애를 이유로 채용 등에서 차별해서는 안됨을 규정하고 있다. 또한 「장애인복지법」 제5조 제1항은 장애인이 가지고 있는 능력을 최대한 활용하여 사회·경제활동에 참여하도록 노력할 의무를 규정하고, 제8조는 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 차별받아서 안됨을 규정하고 있으며, 제9조는 국가와 지방자치단체가 장애인의 자립을 지원하고 복지를 증진할 책임을 규정하고 있다.

위 규정들에 의할 때, 장애인은 비장애인과 마찬가지로 그 능력을 정당하게 평가받아 고용의 기회에 있어 불합리하게 차별받아서 안되며 국가는 장애인이 공공부문과 사부문을 포함한 노동시장 참여를 통해 자립생활 및 사회적 인간으로서 품위있는 삶을 살아갈 수 있도록 노력할 의무를 진다 할 것이다. 이러한 공무원 필기시험에서의 장애인 편의조치는 공직사회 진출을 통한 장애인 주류화에 대한 국가 본연의 의무로서, 현재 대학수학능력시험, 사법시험, 교원임용시험 등에서 장애인수험생을 위한 적절한 시험편의조치가 시행되고 있음을 감안할 때, 더욱더 국가의 모범적 역할수행이 요구된다 하겠다.

나. 본 사안에서, 공무원공개경쟁채용시험은 일반적인 행정능력과 자질 등 직무수행능력을 갖춘 자를 동일한 조건에서 경쟁을 통해 선발하는 시험인 만큼, 필기능력은 직무수행에 필수적이며 확대답안지 제공이 장애인 응시시간 형평성 문

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

제를 일으킬 수도 있다는 주장이 있으나, 현재 일반적으로 공직업무의 내용이 수기보다는 컴퓨터 문서작성 등이 압도적인 비중을 차지하고 있고 최근 보조공학의 급격한 발달과 그 기기들의 보편적인 보급을 통해 중증장애인도 큰 어려움 없이 업무를 수행하고 있다. 한편, 진정한은 저시력 3급시각장애가 있으나 대학졸업 후 일상적 활동을 하고 있고, 필기능력을 완전히 상실한 자에 대한 예외적 우대조치를 요구하는 것이 아니라 현재 공무원공개채용필기시험에서 뇌병변장애 등으로 답안지 마킹작업에 어려움을 겪는 수험생들에게 제공되고 있는 OMR 확대답안지를 요구하고 있다. 또한, 필기능력에 문제가 없는 비장애수험생들에 제공되는 현재의 표준 OMR 답안지는, 경험에 의할 때, 그 활자 크기가 일반 수험생들의 답안 마킹작업 시 가장 편리한 것으로 보편적으로 받아들여지고 있는 바, OMR 확대답안지 제공은 장애로 인해 필기능력에 어려움이 있는 수험생의 공무원채용시험 응시기회를 실질적으로 보장하기 위한 최소한도의 '적절한 편의조치(Reasonable Accommodation)'일 뿐이며, 이로 인해 지체장애 수험생 등 타 장애 유형의 응시자들에 비해 상대적으로 이점을 갖게 되는 것은 아니다.

다. 이상의 내용을 종합할 때, 공무원공개채용필기시험에서 시각장애로 인해 필기능력에 어려움이 있는 수험생에게 OMR 확대답안지 제공을 거부한 것은 「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 규정하고 있는 장애인에 대한 차별금지, 국가의 중증장애인에 대한 보호고용의 의무에 위반하는 것이고, 이는 고용과 관련하여 저시력 시각장애수험생의 평등권을 침해하는 것으로 판단된다.

6. 결 론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ①누구든지 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 장애인고용촉진 및 직업재활법

제3조(국가 및 지방자치단체의 책임) ②국가 및 지방자치단체는 사업주·장애인 기타 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활의 조치를 강구하여야 하며, 장애인의 고용촉진을 도모하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다.

제4조(사업주의 책임) ②사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다.

3. 장애인복지법

제4조(장애인의 권리) ①장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다.

②장애인은 국가·사회의 구성원으로서 정치·경제·사회·문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있다.

제5조(장애인의 의무) ①장애인은 그가 가지고 있는 능력을 최대한으로 활용하여 사회·경제활동에 참여하도록 노력하여야 한다.

제6조(중증장애인의 보호) 국가와 지방자치단체는 장애의 정도가 심하여 자립하기가 현저하게 곤란한 장애인에 대하여 평생 필요한 보호등을 행하도록 적절한 시책을 강구하여야 한다.

제8조(차별금지등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

②누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니되며 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다.

제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) ①국가와 지방자치단체는 장애의 발생을

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

예방하고, 장애의 조기발견에 대한 국민의 관심을 높이고 자립을 지원하며 필요한 보호를 실시하여 장애인의 복지를 증진할 책임을 진다.

②국가와 지방자치단체는 여성장애인의 권익을 보호하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인복지시책을 장애인 및 보호자에게 적극적으로 홍보하여야 하며, 국민이 장애인에 대하여 올바르게 이해하도록 하는데 필요한 시책을 강구하여야 한다.

제14조(법제상의 조치등) 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요한 법제상 및 재정상의 조치를 강구하여야 한다.

제19조(직업재활) ①국가와 지방자치단체는 장애인이 자신의 적성과 능력에 따라 적절한 직업에 종사할 수 있도록 하기 위하여 직업지도, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 취업알선, 고용 및 취업후지도등 필요한 시책을 강구하여야 한다.

②국가와 지방자치단체는 장애인 직업재활훈련이 원활히 추진될 수 있도록 장애인 적합직종 및 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 한다.

10 2007.3.9.자 06진차543, 06진차544(병합) 결정 [지방공무원 임용 시험에서의 장애 차별]

서울특별시에게 서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 수험생을 위한 적절한 시험 편의 조치를 취할 것을 권고한 사례

【결정요지】

공무원임용 필기시험에서 시각장애로 인해 필기능력에 어려움이 있는 수험생에게 적절한 시험 편의조치 제공을 거부한 것은 「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 규정하고 있는 장애인 차별금지, 국가와 지방자치단체의 중증장애인에 대한 고용증진 의무에 위반하는 것이고, 이는 고용과 관련하여 시각장애수험생의 평등권을 침해하는 것으로 판단

【참조조문】 헌법 제11조, 국제장애인권리협약 제2조, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제3조, 제4조, 장애인복지법 제4조, 제5조, 제8조, 제9조, 제14조, 제19조

【진 정 인】 ○○○ 외 1명

【피진정인】 서울특별시

【주 문】 피진정인에게 서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 수험생을 위한 적절한 시험편의조치를 취할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인 ○○○는 3급 시각장애인으로, 2006년 서울시지방공무원임용 필기시험 9급 일반행정직렬에 응시했는데 피진정인은 확대문제지를 제공하지 않았으며 조명이 어둡고 이동이 불편한 5층 시험장을 배정하였다. 진정인 ○○○은 2006년 서울시지방공무원임용 필기시험 9급 사회복지직렬에 응시했는데 시력이 없어 일반문자를 읽지 못하는 관계로 점차나 다른 변형된 문서형태의 시험지 제공이나 대필시험을 요청했으나 거부당했다. 이처럼 서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애인에 시험편의조치를 제공하지 않는 것은 장애인에 대한 차별이므로 이에 대한 개선을 요구한다.

2. 당사자의 주장

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

가. 진정한

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 진정한인은 피진정인의 시각장애 응시자를 위한 편의시설 미비 및 제도 부재에 대하여 장애를 이유로 한 차별 및 인권침해라고 주장하나, 「지방공무원법」 제 27조에 의거한 공개경쟁시험은 공무원으로서 필요한 행정수행능력과 자격을 평가하여 인력을 충원하는 제도로서 「국가인권위원회법」 상의 '고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 평등권침해의 차별행위'에 해당하지 않는다고 판단된다.

2) 피진정인은 2000년 이후 신규채용자의 5%를 장애인 별도모집을 통해 충원하고 있으며, '공개채용계획'에 '장애인 응시상한연령을 중증장애인 3세, 그 밖의 장애인 2세 연장을 명시함으로써 장애인 고용확대를 위해 노력하고 있다.

3) 2006년부터 손떨림 증상으로 인해 필기능력에 장애가 있는 수험생들에게 확대답안지를 제공하고 있으며 2007년부터는 장애인응시 시험장은 이동의 편의를 고려하여 1층이나 엘리베이터가 있는 학교에 고사장을 배정하고 한 교실 당 장애인 도우미 한명씩을 배치할 예정이다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정한인 ○○○는 서울맹학교 고등부 및 강남대학교 사회복지학과 졸업 후 NGO에서 활동 중이며, 진정한인 ○○○은 서울맹학교 고등부 및 공주대학교 특수교육학과 및 사회복지학과를 복수전공으로 졸업하고, 현재 여주 라파엘 직업 재활센터에서 직업훈련 교사로 근무하고 있고 사회복지사 1급, 중등 특수학교 2급 정교사 자격증을 소지하고 있다.

나. 피진정인은 2006. 10. 1. 서울시지방공무원임용 필기시험을 시행하면서 시

각장애 수험생에게 점자나 다른 변형된 문서형태의 시험지를 제공하지 않았고, OMR 확대답안지는 제공했으나 확대시험지 및 추가시험시간은 부여하지 않았으며, 이동편의시설이 갖춰진 시험장이나 1층 배치 및 조명 등에 있어 시각장애 수험생을 위한 적절한 배려가 없었다.

다. 시각장애인 필기시험 편의제공 현황을 살펴보면, 대학수학능력시험에서는 시험시간 1.5배 연장, 점자문제지·답안지와 확대문제지·답안지, 확대독서기, 답안지 이기요원 배치 등의 편의조치를 하고 있고, 사법시험에서는 시험시간 연장, 별도 답안지, 답안지 이기요원 배치 그리고 전맹수험생에는 점자 문제지·답안지 및 음성형 컴퓨터를 제공하고 있으며, 교원임용시험의 경우, 점자 및 확대 문제지·답안지를 제공하고, 1차시험의 경우 교육학 10분, 전공 20분 추가시간을 부여하고 있다. 한편 서울특별시교육청의 경우 공학기기 및 컴퓨터사용에 대한 요청이 있을 경우 개별 내부심사를 거쳐 사용여부를 결정하고 있으며, 대구광역시교육청은 저시력 수험생에게 확대경 및 스탠드를 지참할 수 있게 하고 있다.

라. 일본의 시각장애인에 대한 공무원임용 필기시험 편의제공 사례를 살펴보면, 국가가 시행하는 사법시험, 지방공무원시험, 교원채용시험에서 공통적으로 배려사항을 정하고 있는데, 시험접수 시 배려를 희망하는 항목에 기입하도록 하여 개별 배려사항을 파악하여 대처하고 있으며, 시험 시 배려사항으로는 확대 문제지·답안지, OMR 용지를 대신하는 문자기입 답안지 및 체크답안지 제공, 확대기구, 조명기구 등의 지참 사용이 있다. '국가 자격시험 접수시 배려사항을 기입하는 용지'는 확대용지 지급, OMR용지 이외에 문자기입용지 제공, 확대기 사용, 보청기, 보명기구 사용, 휠체어 사용, 시험장에서 보호자 동반, 주의사항 관련 문자 전달, 시험 중 약물복용 여부, 시험시간 연장(시각장애인의 경우 2배 연장) 등의 배려항목이 나타나 있으며 이를 통해 장애인 수험생의 필요사항을 사전에 파악하고 있다. 한편, 교원임용시험의 경우 지자체에 따라 다소 차이는 있으나, 점자시험, 확대문자, 조명기구, 확대기구 사용, 시험시간 1.5배 정도 연장은 대부분 실시하고 있으며, 일부 지방자치단체는 점자를 읽어주는 보조원을 배치하도록 배려하고 있다.

5. 판단

가. 국가와 지방자치단체의 차별 금지 및 '적절한 편의제공' 의무

「헌법」 제11조 제1항은 '누구든지 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다'고 규정하고 있고, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조는 장애인 고용촉진을 위한 국가와 지방자치단체의 책임을, 제4조는 장애인의 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공해야 하고 장애를 이유로 채용 등에서 차별해서는 안됨을 규정하고 있으며, 「장애인복지법」 제5조 제1항은 장애인이 가지고 있는 능력을 최대한 활용하여 사회·경제활동에 참여하도록 노력할 의무를 규정하고 있고, 제8조는 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 차별받아서 안됨을 규정하고 있으며, 제9조는 국가와 지방자치단체가 장애인의 자립을 지원하고 복지를 증진할 책임을 규정하고 있다. 또한 「국제장애인권리협약」 제2조는 장애차별은 모든 사람들이 누리는 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서의 인권과 기본적 자유의 승인, 향유 또는 행사를 저해하는 의도나 효과를 가지는 장애를 이유로 한 모든 형태의 차별, 배제 또는 제한이며, 여기에는 적절한 편의조치(Reasonable Accommodation)를 제공하지 않는 것도 포함된다고 규정하고 있다.

위 규정들에 의할 때, 장애인은 비장애인과 마찬가지로 그 능력을 정당하게 평가받아 고용기회에 있어 불합리하게 차별받아서 안되며, 국가와 지방자치단체는 장애인이 공공부문을 포함한 노동시장 참여를 통해 자립생활 및 사회적 인간으로서 품위있는 삶을 살아갈 수 있도록 적절한 조치를 취해야 할 의무를 진다 할 것이다. 이러한 측면에서 공무원임용 필기시험에서의 장애인 편의제공은 공직사회 진출을 통한 장애인 주류화를 위한 국가와 지방자치단체 본연의 의무로서, 공무담임권에 대한 동등한 기회보장을 위해 장애인을 위한 적절한 편의제공 등 그 적극적 역할수행이 요구된다 하겠다.

나. 피진정인의 주장에 대한 검토

본 사안에서, 피진정인은 진정인의 서울시공무원임용 필기시험 편의조치 요구에 대해 공무원공개경쟁채용시험은 그 성격상 공무원으로서 필요한 일반 행정업무수행능력을 평가하여 인력을 충원하는 제도임을 강조하고 있다. 그러나 현재 공직업무의 내용을 살펴볼 때, 일반적으로 수기보다는 컴퓨터 문서작성 등이 압도적인 비중을 차지하고 있고, 최근 보조공학의 급격한 발달과 그 기기들의 보편적인 보급을 통해 중증장애인이라 하더라도 큰 어려움 없이 업무를 수행하는 사

례를 발견할 수 있는 바, 진정인의 경우가 바로 그 한 사례일 것이다. 또한, 통계청이 2000년 발표한 <한국표준직업분류> 및 '행정'에 대한 일반적 개념에 의거할 때, '일반 행정업무(능력)'는 인적, 물적 자원의 활용과 관련하여 기획, 조사, 인사, 관리, 조정, 보고, 회계, 평가와 같은 업무의 특성에 따라 문서를 작성하고 전달하며 검토하는 일, 자신의 직무와 관련하여 정보를 수집하고 분석하며 결정하는 일을 처리하는 능력으로 이해될 수 있을 것이다. 이러한 측면에서 공무원임용시험은 응시자의 시력이 아닌 교양과 지식, 판단능력 등 무형의 능력을 평가하여 인재를 충원하는 제도이며 시력이 없거나 시각장애가 있다는 것을 행정능력이 없다는 식으로 이해하고 있는 피진정인의 판단은 불합리한 편견에 입각한 것으로 설득력이 결여되어 있다. 실제로 필기시험에서 점자나 다른 변형된 문서형태의 시험방식을 요구하는 것은 시각장애 수험생에게 공무원임용 필기시험에 응시할 기회를 실질적으로 보장하기 위한 최소한도의 '적절한 편의제공'일 뿐이며, 시각장애인을 배려하는 시험장 배정 및 확대문제지 요구는 필기능력에 지장이 전혀 없고 시각장애가 없는 수험생 중심의 필기시험 조건 등의 문제점을 보완해 달라는 것으로 이로 인해 다른 장애유형의 응시자들은 물론 비장애 수험생들에 비해 상대적으로 이점을 갖게 되는 것은 아니다.

다. 소결

이상의 내용을 종합할 때, 공무원임용 필기시험에서 시각장애로 인해 필기능력에 어려움이 있는 수험생에게 적절한 시험 편의조치 제공을 거부한 것은 「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 규정하고 있는 장애인 차별금지, 국가와 지방자치단체의 중증장애인에 대한 고용증진 의무에 위반하는 것이고, 이는 고용과 관련하여 시각장애수험생의 평등권을 침해하는 것으로 판단된다.

5. 결 론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ①누구든지 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 국제장애인권리협약

제2조(장애차별 등의 정의) ‘장애차별’은 모든 사람들이 누리는 정치·경제·사회·문화, 기타 모든 분야에서 인권과 기본적 자유의 승인, 향유 또는 행사를 저해하는 의도나 효과를 가지는 장애를 이유로 한 모든 형태의 차별, 배제 또는 제한을 의미하며, 여기에는 적절한 편의조치(Reasonable Accommodation)를 제공하지 않는 것을 포함한 모든 형태의 차별이 포함된다. ‘적절한 편의조치’는 모든 사람들이 누리는 모든 인권과 기본적 자유를 향유하거나 행사할 수 있도록 하기 위해, 특별한 경우에 요구되는, 과도한 부담을 수반하지 않는, 긴요하고 적절한 전환과 조정을 의미한다.

3. 장애인고용촉진 및 직업재활법

제3조(국가 및 지방자치단체의 책임) ②국가 및 지방자치단체는 사업주·장애인 기타 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활의 조치를 강구하여야 하며, 장애인의 고용촉진을 도모하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다.

제4조(사업주의 책임) ②사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다.

4. 장애인복지법

제4조(장애인의 권리) ①장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다.

②장애인은 국가·사회의 구성원으로서 정치·경제·사회·문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있다.

제5조(장애인의 의무) ①장애인은 그가 가지고 있는 능력을 최대한으로 활용하여 사회·경제활동에 참여하도록 노력하여야 한다.

제8조(차별금지등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

②누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니되며 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다.

제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) ①국가와 지방자치단체는 장애의 발생을 예방하고, 장애의 조기발견에 대한 국민의 관심을 높이고 자립을 지원하며 필요한 보호를 실시하여 장애인의 복지를 증진할 책임을 진다.

②국가와 지방자치단체는 여성장애인의 권익을 보호하기 위하여 필요한 정책을 강구하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인복지정책을 장애인 및 보호자에게 적극적으로 홍보하여야 하며, 국민이 장애인에 대하여 올바르게 이해하도록 하는데 필요한 정책을 강구하여야 한다.

제14조(법제상의 조치등) 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요한 법제상 및 재정상의 조치를 강구하여야 한다.

제19조(직업재활) ①국가와 지방자치단체는 장애인이 자신의 적성과 능력에 따라 적절한 직업에 종사할 수 있도록 하기 위하여 직업지도, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 취업알선, 고용 및 취업후지도등 필요한 정책을 강구하여야 한다.

②국가와 지방자치단체는 장애인 직업재활훈련이 원활히 추진될 수 있도록 장애인 적합직종 및 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 한다.

11 2008.5.11자 07진차665결정 [장애인복지카드상 장애종류 기재에 의한 차별]

장애인등록증에 장애의 종류 및 등급 등 장애정보를 표기하는 것이 장애인의 인격권을 침해한다거나 장애인에 대한 차별행위에 해당한다고 볼 수 있는지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 장애인등록증은 고유의 정보를 담아서 증서의 효력이 유지되는 것이고, 표기되는 장애정보는 개별 장애인에게 적절한 서비스혜택을 주기 위한 것으로서 서비스 공급자는 이를 통해 장애인의 장애유형과 장애정도를 확인하여 서비스 제공 시 일정한 경우 부수적으로 요구될 수 있는 대상 장애인의 장애유형과 장애특성에 따른 배려 또는 적절한 편의조치가 가능하다. 또한 장애인등록증에 표기되는 장애정보는 서비스를 제공하는 자 이외의 제3자에게 공개될 여지가 거의 없다는 점에서 프라이버시 침해의 우려에 대한 근거는 약하다.
- [2] 만일 장애인등록증에 장애유형 등을 암호화하는 방식으로 기재하게 되면, 서비스 제공주체는 장애정보를 확인하여 서비스를 제공하는데 어려움을 겪게 될 것이고 이에 따라 서비스 제공에 혼란이 야기되는 등 부작용이 우려되며, 국가, 지방자치단체, 민간기업 등 많은 서비스 공급기관의 직원 및 장애인 당사자에 대한 교육, 홍보, 암호표 제작 배포 등 불필요한 행정비용이 소요될 것이 인정된다.
- [3] 위 사항들을 종합할 때, 장애인등록증에 장애의 종류 및 등급 등 장애정보를 표기하는 것은 서비스 공급기관이 대상 장애인의 장애정보를 확인하고 이에 근거하여 적절한 서비스혜택을 제공하게 된다는 점에서 불가피한 것으로 보이며, 장애인등록증에 장애정보를 기재하는 것만으로 장애인의 인격권을 침해한다거나 장애인에 대한 차별행위에 해당한다고 볼 수 없다.

【참조조문】 「장애인복지법」 제8조, 제32조, 「장애인복지법시행령」 제17조, 「장애인복지법시행규칙」 제4조, 제5조, 제27조

【진 정 인】 김○○

【피 해 자】 보건복지가족부 장관

【피진정인】 국가, 지방자치단체, 공공기관, 민간기관 등의 다양한 서비스 공급주체는 사업의 성격과 내용에 따라 대상 장애인의 장애인등록증에 기재된 장애유형과 장애등급을 기준으로 다양한 서비스를 제공하고 있다. 이처럼 장애유형과 장애등급별로 수요자에 맞는 서비스를 제공하기 위해서는 장애정보가 장애인

등록증에 기재되어야 한다. 만일 장애정보를 확인할 수 없다면 서비스 공급기관은 서비스 제공 여부 및 제공하는 서비스 수준을 결정하는데 어려움에 직면하게 될 것이다.

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

현행 장애인등록증에는 장애인의 장애유형 등 장애관련 개인정보가 기재되어 있는데, 이로 인해 장애정보가 장애인 당사자의 의사에 반하여 외부에 노출될 수 있다. 이는 장애인에 대한 인격권 침해이며 차별이므로 시정을 요구한다.

2. 피진정인 주장

국가, 지방자치단체, 공공기관, 민간기관 등의 다양한 서비스공급주체는 사업의 성격과 내용에 따라 대상 장애인의 장애인등록증에 기재된 장애유형과 장애등급을 기준으로 다양한 서비스를 제공하고 있다. 이처럼 장애유형과 장애등급별로 수요자에 맞는 서비스를 제공하기 위해서는 장애정보가 장애인등록증에 기재되어야 한다.

만일 장애정보를 확인할 수 없다면 서비스 공급기관은 서비스 제공 여부 및 제공하는 서비스 수준을 결정하는데 어려움에 직면하게 될 것이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 「장애인복지법」상 장애인등록은 15개 장애유형과 1~6급의 장애등급으로 구분·관리되고 있으며, 장애인등록증에 표기되는 사항은 장애인의 성명, 사진, 장애종류, 장애등급, 보호자연락처 등이다. 한편 신용카드 등과 통합된 등록증의 경우에는 보건복지부장관이 정하는 바에 따라 표기사항의 일부를 생략할 수 있도록 하고 있다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

나. 장애인등록증과 장애인차량표지는 「장애인복지법」상 각각 ‘장애인임을 증명하는 증거’ 및 ‘장애인이 사용하는 자동차임을 증명하는 증거’로서 사용된다. 보건복지가족부의 ‘장애인복지시책 안내’에 따르면, 서비스 공급기관은 장애인이 제시하는 장애인등록증에 표기된 장애정보를 기준으로 서비스 혜택을 제공하는데, 철도(도시철도 포함)·항공·이동통신·고속도로통행료·공공체육시설·국립공공연장(박물관·미술관 포함), 공원 등 이용시 할인 및 감면 혜택이 그 주된 서비스 내용이다.

다. 국가인권위원회는 한국철도공사가 승차권에 장애유형과 장애등급을 기재하는 것은 장애인의 프라이버시를 침해하고 장애인을 차별하는 것이라는 내용의 진정(사건번호 06진차549)을 조사하는 과정에서, 승차권에 기재하는 장애정보를 약자(略字)로 표기하는 방식으로 개선시킨바 있다.

5. 판단

장애인등록증은 장애인의 복지와 사회활동 참여증진을 통한 사회통합 기여를 목적으로 하는 장애인에 대한 복지프로그램의 운영을 위해 필요한 증서이다. 공공부문의 서비스 공급주체와 사회적 책임성을 중시하는 많은 민간기업들은 장애인등록증에 기재된 장애유형과 장애등급을 기준으로 대상 장애인에게 서비스 혜택을 제공하고 있으며, 서비스 공급기관은 장애인등록증에 기재된 장애유형, 장애 정도를 확인하여 서비스 수준을 결정하여 제공하게 된다. 따라서 이러한 장애인등록증의 기능에서 볼 때, 장애인등록증에 표기되는 장애유형 및 장애 정도는 비장애인에게는 제공되지 않는 서비스혜택을 장애인에게 효율적으로 부여하기 위한 것으로 그 필요성을 인정할 수 있다.

진정인은 장애인등록증에 장애정보가 표기되는 것이 장애를 이유로 한 차별에 해당한다고 주장하고 있으나, 이러한 장애정보의 표기로 인해 비장애인과 비교하여 장애인에게 어떠한 차별의 결과를 낳고 있다는 것인지 그 주장을 뒷받침할 만한 구체적 사례나 경험을 수집하는 데는 어려움이 있다. 다만, 진정인은 장애인의 장애 관련 개인정보가 서비스 공급기관의 직원 등에 노출됨으로써 있을 수 있는 장애인에 대한 차별적 시선과 편견을 염려하는 것으로 볼 수는 있다.

그러나 이러한 장애에 대한 사회적 편견 및 이에 대한 개선의 필요성은 별론으로 하고, 다음과 같은 이유에서 장애인등록증 및 장애인차량표지에 장애정보를

기재하는 것은 차별행위로 보기 어렵다.

우선, 장애인등록증에 기재된 장애에 대한 정보는 가치중립적인 사실(fact)일 뿐 결코 암호화 등의 작업을 통해 이를 숨기거나 부끄러워할 내용이 아니다. 또 실제로 장애인에 대한 편견과 차별적 인식 등이 문제된다면 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 시행된 지금, 장애에 대한 사회적 인식개선 및 차별개선을 통해 해소해야 할 사안으로 이해하는 것이 마땅하다.

둘째, 인정사실에서 살펴본 바와 같이 장애인등록증은 그 고유의 정보를 담아서 증서의 효력이 유지되는 것이고, 장애인등록과 장애인등록증에 표기되는 장애 정보는 개별 장애인에게 적절한 서비스혜택을 주기 위한 것으로서, 서비스 공급자는 이를 통해 장애인의 장애유형과 장애정도를 확인하여 서비스 제공 시 일정한 경우 부수적으로 요구될 수 있는 대상 장애인의 장애유형과 장애특성에 따른 배려 또는 적절한 편의조치를 할 수 있을 것이다. 또한 장애인등록증에 표기되는 장애정보는 서비스를 제공하는 자 이외의 제3자에게 공개될 여지가 거의 없다는 점에서 프라이버시 침해의 우려에 대한 근거는 약하다고 하겠다. 한편, 인정사실에서 본 바와 같이 한국철도공사가 장애인 승차권에 장애유형, 장애등급을 기재한 사례는 단일 서비스 제공주체에 관한 것이고, 이 사건 진정에 있어 장애인등록증상 장애정보 기재는 수많은 서비스 제공주체가 이에 근거하여 다양한 서비스를 공급하게 된다는 점에서 차이가 있다. 만일 장애인등록증에 장애유형 등을 암호화하는 방식으로 기재하게 되면, 서비스 제공주체는 장애정보를 확인하여 서비스를 제공하는데 어려움을 겪게 될 것이고 이에 따라 서비스 제공에 혼란이 야기되는 등 부작용이 우려되며, 국가, 지방자치단체, 민간기업 등 많은 서비스 공급기관의 직원 및 장애인 당사자에 대한 교육, 홍보, 암호표 제작 배포 등 불필요한 행정비용이 소요될 것이다.

위 사항들을 종합할 때, 장애인등록증에 장애의 종류 및 등급 등 장애정보를 표기하는 것은 서비스 공급기관이 대상 장애인의 장애정보를 확인하고 이에 근거하여 적절한 서비스혜택을 제공하게 된다는 점에서 불가피한 것으로 보이며, 장애인등록증에 장애정보를 기재하는 것만으로 장애인의 인격권을 침해한다거나 장애인에 대한 차별행위에 해당한다고 볼 수 없다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 아니하므로

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 5. 2.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

〈별지〉 관련 법령

1. 장애인복지법

제8조(차별금지등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

제32조 (장애인 등록) ①장애인, 그 법정대리인 또는 대통령령이 정하는 보호자는 장애 상태와 그 밖에 보건복지가족부령이 정하는 사항을 시장·군수 또는 구청장에게 등록하여야 하며, 시장·군수·구청장은 등록을 신청한 장애인이 제2조에 따른 기준에 맞으면 장애인등록증을 내주어야 한다.

2. 장애인복지법시행령

제17조 (감면대상시설의 종류 등) ① 법 제30조에 따라 장애인에게 이용요금을 감면할 수 있는 공공시설과 그 감면율은 별표 2와 같다.

② 제1항에 따라 공공시설의 이용요금을 감면받으려는 자는 법 제32조제1항에 따라 발급받은 장애인등록증을 이용하려는 시설의 관리자에게 내보여야 한다.

3. 장애인복지법시행규칙

제4조 (장애인등록증 교부 등) ① 시장·군수·구청장은 제3조에 따라 진단 결과나 장애정도에 관한 심사 결과를 통보받은 경우에는 제2조에 따른 장애등급에 해당하는지를 확인하여 장애인으로 등록하여야 한다. 이 경우 해당 장애인에 대한 장애인등록카드를 작성하고, 장애인등록증을 발급하여야 한다.

② 장애인은 등록증을 잃어버리거나 그 등록증이 훼손되어 못 쓰게 되었을 때 또는 제3항에 따라 「여신전문금융업법」 제2조에 따른 신용카드나 직불카드와 통합된 등록증으로 재발급 받으려는 경우에는 별지 제4호서식의 신청서에 등록증을 첨부하여 관할 읍·면·동장을 거쳐 시장·군수·구청장에게 재발급을 신청하여야 한다.

③ 시장·군수·구청장은 제2항에 따라 장애인이 신용카드등과 통합된 등록증의 발급을 신청하는 경우에는 이를 발급할 수 있다.

④ 장애인은 등록증의 기재사항을 변경하려면 별지 제5호서식의 신청서에

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

장애인등록증과 기재사항의 변경내용을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 관할 읍·면·동장을 거쳐 시장·군수·구청장에게 신청하여야 한다.

제5조 (등록증 서식 등) ① 등록증의 재질·규격 및 표기사항은 다음 각 호와 같으며, 표기사항의 위치와 그 밖에 필요한 사항은 보건복지가족부장관이 따로 정한다.

3. 표기사항 : 장애인의 성명·주소·사진·주민등록번호·장애종류·장애등급·등록일, 보호자 연락처, 기재사항 변경란, 발급일, 발급기관, 발급기관의 직인. 다만, 제4조제3항에 따라 신용카드등과 통합된 등록증의 경우에는 보건복지가족부장관이 정하는 바에 따라 표기사항의 일부를 생략할 수 있다.

제27조 (장애인자동차표지의 발급 등) ① 제26조 각 호의 어느 하나에 해당하여 장애인자동차표지를 발급받으려는 자는 별지 제13호서식의 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 주소지 관할 읍·면·동장을 거쳐 시장·군수·구청장에게 제출하여야 한다.

12 2008.9.19자 08진차91, 08진차704, 08진차580결정 [하이패스 전용차로 이용시 장애인 할인 제한]

고속도로 하이패스 이용시에 장애인에게 통행료 할인혜택이 적용되지 않는 것이 장애인에 대한 차별인지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 통행료 감면제도는 경제적 부담을 줄여 이동권을 지원하고 사회통합을 확보하기 위한 적극적 조치로, 장애인 등에게만 혜택을 부여하는 이러한 조치는 비장애인과의 차별문제를 발생시키지 않으며, 마찬가지로 이러한 혜택의 이용이 방법론적으로 일정 정도 제한된다하더라도 차별로 볼 수는 없다 할 것이다.
- [2] 장애인에 대한 차별은 장애인을 장애를 이유로 정당한 사유 없이 제한, 배제, 분리, 거부 등에 의하여 불리하게 대하거나 정당한 편의제공을 하지 않음으로써 비장애인과 동등한 조건에서 사회활동을 할 수 없는 경우로 실질적인 사회참여가 저해되어야 하는데, 동 사안에서는 고속도로 통행료 할인혜택이 주어지는 장애인, 국가유공자 등도 비장애인이 하이패스차량단말기를 구입하여 하이패스 차로를 이용하는 것과 같은 방법으로 하이패스 차로의 가능하다는 점에서 이동권이 제한받는다고 볼 수 없다

【참조조문】 「장애인복지법」 제30조, 「장애인복지법 시행령」 제17조, 「유료도로법」 제15조, 「유료도로법시행령」 제8조, 제14조, 「유료도로법시행규칙」 제5조, “장애인차량에 대한 고속도로 통행료 감면” 보건복지가족부 지침, 한국○○공사 영업규정, 공사 영업운영 업무기준

【진 정 인】 오○○, 정○○, 김○○ 외 69인

【피 해 자】 김○○

【피진정인】 한국○○공사 사장

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

장애인차량의 고속도로 이용시 통행료를 감면해 주도록 법에서 정하고 있는데도, 한국○○공사는 하이패스전용차로 이용시에 장애인차량에 대해 통행료를 감면해 주지 않고 있다. 이는 장애인에 대한 차별이므로 시정을 바란다.

2. 당사자 주장

가. 진정한 주장

현재 고속도로 통행료 50% 할인혜택을 받는 장애인 운전자가 하이패스 전용차로 이용시에는 할인혜택을 받지 못하고 있다. 한국○○공사는 무선 또는 적외선 통신을 이용하여 통행료를 처리하는 현재의 전자요금징수시스템하에서 할인대상자인 장애인을 확인할 방법이 없어서 할인혜택을 줄 수 없으며, 장애인 운전자가 하이패스차량단말기(OBU)를 부착하고 하이패스 전용차로를 통과하면 도착지 요금소(유인차로)에서 한국○○공사에서 발급한 고속도로 통행료 할인카드 및 차량단말기의 하이플러스카드를 제출받아 이를 확인함으로써 적용하는 방안을 검토할 수 있다고만 답변하고 있다.

그러나 이는 결국 향후 폐쇄형 고속도로는 할인혜택을 받고 이용할 수 있을 것이나 서울외곽순환고속도로와 같은 개방형 고속도로는 장애인들이 할인혜택을 받고 이용하는 것이 사실상 불가능하게 되어, 교통량 해소 및 운전자 편의를 위해 시행된 하이패스 전용차로 이용에서 장애인들이 배제되는 결과를 가져오게 된다.

이처럼 장애인을 불합리하게 차별하는 현재의 하이패스 전용차로 이용에 대해 개선을 요구한다.

나. 피진정인 주장

1) 고속도로 통행료 감면은 「유료도로법시행령」 제8조제1항 및 「장애인복지법」 제32조에 의거, 등록 장애인(유공자) 또는 당해 장애인(유공자)과 동일한 세대별 주민등록표에 등재된 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 장애인(유공자)이 승차하고 「유료도로법시행규칙」 제5조제5항제4호에 의거 유료도로관리청 또는 유료도로관리권자가 제작하여 발급하는 식별표지를 제시하는 차량에 한하여 (통행료 감면혜택을)부여하고 있다.

우리 공사는 장애인의 하이패스 이용 편의를 위하여 단말기를 장착한 장애인(유공자)에 대하여 하이패스전용 입구차로에서는 본인 및 식별표지 확인이 불필요하여 통행권을 수취하지 않고 하이패스 차로의 정상이용이 가능하도록 (별도 S/W 개발)운영 중이며, 출구차로는 법에서 정한 본인 및 식별표지 확인절차를 준수하기 위해 출구 유인차로에서 정상적으로 감면 혜택을 부여하고 있다.

2) 장애인 본인의 탑승여부를 확인할 적절한 방법이 없는 현재 상황에서 장애

인의 하이패스 전용차로 이용시 통행료 감면혜택을 부여하는 것은 불가하다. 만일 감면혜택을 그대로 제공한다면 한국○○공사의 재무구조가 악화될 것이다. 고속도로 통행료 감면은 정부 주관 장애인 복지제도에 해당함에도 감면 통행료에 대한 보전이 전혀 주어지지 않고 있는데, 그 할인 규모는 '97.~'07.기간동안에 176,815 천대(219,007 백만원 감면 혜택)에 이르고 있다.

현재 일반(유인)차로에서 감면차량 부정이용 적발건수는 '07년 62천 건으로, 톨게이트 지·정체로 인한 확인절차 곤란 등 현장 여건을 감안할 경우 실제 부정차량은 이보다 훨씬 상회할 것으로 추정되는데, 이러한 여건에서 무인 하이패스 이용을 허용할 경우에는 현 시스템하에서는 단속 대책이 전무하여 부정 이용차량이 급증할 것으로 예상된다.

이렇듯 장애인에 대한 하이패스 출구 전용차로의 이용을 허용할 경우 실 수혜자 탑승 여부와 무관한 타인대여 등 부정사용의 경우에도 감면혜택이 주어지게 되어 감면제도의 취지에서 벗어난 부정한 방법으로 감면 혜택을 받는 차량이 증가되어 통행료 누수가 심각할 것이며 이는 통행료 인상요인 발생 등의 역효과로 귀결될 것이다.

3) 본인 확인을 위한 대안으로 전용단말기(지문인식, 홍채인식) 등의 개발을 검토하고는 있으나 고가의 단말기 가격(기존 단말기의 3~5배), 지문채취로 인한 인권침해 우려 등의 문제가 제기되고 있다. 앞으로 우리 공사는 법에서 정한 「본인탑승」 및 「식별표지」 확인 준수 의무 이행을 통한 유료도로관리청의 관리의무를 성실히 수행하기 위하여 장애인 감면차량의 하이패스 전용차로 이용에 대해 법적, 기술적 문제 등을 종합적으로 신중하게 검토를 거친 후 추진할 계획이다.

참고로, 「장애인복지법」 제30조 및 「장애인복지법시행령」 제17조 제1항 및 제2항에 의거 유료도로외 철도, 국공립박물관 등 타 공공시설 이용요금 감면시 장애인 본인이 이용하여야 하며 발급받은 장애인등록증을 이용하려는 시설의 관리자에게 내보이도록 규정하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 하이패스 단말기는 고속도로 톨게이트에서 차량을 정차하지 않고 전자화폐

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

를 이용해 통행료를 지불하는 무정차 요금징수 시스템으로, 기존의 유인차로와 달리 톨게이트에서 요금결제 시 기다리지 않고 하이패스 전용차로로 지나가면 자동으로 요금결제가 되는 서비스이다.

나. 하이패스 차로를 이용하는 차량 비율(07년 기준)

(단위 : 대, %)

구분	전체 교통량	하이패스 교통량	이용율	비고
전체	33,518,100	5,367,514	16.0	
일평균	3,047,100	487,956	16.0	

다. 고속도로구간은 폐쇄식구간과 개방식구간으로 나뉘는데, 폐쇄식구간은 경부선, 영동선, 호남선과 같이 진·출입이 통제된 구간으로 영업소 통과차량의 실제주행거리를 기준으로 통행료 수납이 이루어지는 반면, 개방식구간은 서울외국순환고속도로와 같이 진·출입이 자유로운 구간으로 영업소 통과차량의 최단이용거리 기준으로 통행료 수납이 이루어진다. 한국○○공사는 2008. 9. 현재 전국적으로 262개 영업소를 운영하고 있는데, 이 중 서울외국순환고속도로를 포함한 13개 영업소가 개방식 고속도로에 해당하는데 이러한 13개 영업소에서는 하이패스 이용시 장애인차량이 통행료 할인혜택을 받지 못하고 있다.

장애인차량은 폐쇄식 고속도로구간에서는 통행료 할인혜택을 받으며 하이패스 입구차로 단방향 이용이 가능한데, 단 이 경우에도 법에서 정하는 본인탑승, 식별표지 등의 확인절차를 위한 이행은 준수되어야 한다. 구체적으로, 하이패스 차량 단말기를 장착한 장애인(유공자)에 대하여 하이패스 전용 입구차로에서는 본인 및 식별표지 확인이 불필요하여 통행권을 수취하지 않고 하이패스 차로 정상이용이 가능하며, 출구차로에서는 법에서 정한 본인 및 식별표지 확인을 위해 출구 유인차로에서 감면혜택을 부여하게 된다. 반면 개방식 고속도로구간에서는 장애인차량은 할인혜택을 받으면서 하이패스 차로 이용이 불가한바, 대신 유인차로에서 감면카드를 제시하고 할인혜택을 받을 수 있고, 폐쇄식 구간에서는 하이패스 이용시 입구에서 통행권 수취 없이 진입하고 유인차로에서 감면카드와 전자카드를 제시하여 감면혜택을 받고 이용하게 된다.

보건복지가족부의 '장애인차량에 대한 고속도로 통행료 감면' 지침에 의하면, ① 장애인자동차표지가 부착된 장애인용 차량에 ② 할인카드를 소지한 등록장애인이 탑승하여 ③ 유효한 할인 카드를 제시할 때에 통행료를 50% 할인받게 된다.

라. 지난 7. 25. 개최된 제3차 장애차별전문위원회는 심의결과, 장애인차량에 대한 하이패스 통행료 감면을 못 받는 것은 기술적 어려움으로 인해 '적극적 조치'를 못 받는 사안으로, 통행료 감면제도의 취지 및 배경으로 볼 때 감면을 권리로 볼 수 없고, 부정차량에 대한 적발과 단속의 문제와는 별도로, 차별로 보기는 어렵다는 의견을 제시했다.

마. 한국○○공사의 하이패스 시스템이 장애인 본인 확인의 문제로 통행료 할인혜택을 제공하지 못하는 것과 관련, 주식회사 패스빌이라는 한 회사가 장애인들이 통행료 할인을 받으면서 하이패스를 이용할 수 있는 신기술을 개발했다는 내용이 언론에 보도되나 있다. 그러나, 한국○○공사는 자체 검토결과, 지문인식으로 본인확인을 하도록 되어 있는 이 회사의 기술이 위·변조 문제에 대한 해결책이 될 수 없고 정보인권의 문제가 제기할 수 있어 적절하지 못하다는 입장을 취하고 있다.

바. 고속도로통행료 감면제도는 장애인(유공자)의 이동권 보장(「유료도로법시행령」 제8조제1항제2호, 제3호 및 「장애인복지법」 제32조)을 위해 지난 '97년(국가유공자의 경우 '88년)부터 장애인 직접운전(또는 탑승)차량에 장애인표지 부착 후 한국○○공사에서 발행하는 차량 식별표지 및 할인카드를 제시하는 경우 감면하도록 하고 있다. 고속도로 통행료 감면 대상은 장애인(1~6등급), 국가유공자(6~7등급), 고엽제후유증환자이며, 대상차량은 본인명의 소유 또는 주민등록상 세대를 같이하는 직계존비속 명의 승용자동차(배기량 2,000cc 이하)이며, '07년 기준으로 할인규모은 30,027 천대(40,934 백만원)이다. 한편 하이패스전용차로는 '07년 전국 고속도로 영업소에 개통되었다.

5. 판단

이 진정사안은 관련 법에서 정하고 있는 장애인차량에 대한 고속도로 통행료 감면혜택이 최근 도입·운영된 하이패스 차로 이용시에 적용되지 못하는 것이 장애차별이라는 주장으로, 장애인 등에게만 주어지는 고속도로 통행료 할인이라는 시혜적인 복지시책이 새로운 정보통신 기술이 도입된 환경에서 적용되지 못하는 데서 제기된 사안이다.

통행료 감면제도는 경제적 부담을 줄여 이동권을 지원하고 사회통합을 확보하

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

기 위한 적극적 조치로, 장애인 등에게만 혜택을 부여하는 이러한 조치는 비장애인과의 차별문제를 발생시키지 않으며, 마찬가지로 이러한 혜택의 이용이 방법론적으로 일정 정도 제한된다하더라도 차별로 볼 수는 없다 할 것이다. 장애인에 대한 차별은 장애인을 장애를 이유로 정당한 사유 없이 제한, 배제, 분리, 거부 등에 의하여 불리하게 대하거나 정당한 편의제공을 하지 않음으로써 비장애인과 동등한 조건에서 사회활동을 할 수 없는 경우로 실질적인 사회참여가 저해되어야 하는데, 동 사안에서는 고속도로 통행료 할인혜택이 주어지는 장애인, 국가유공자 등도 비장애인이 하이패스차량단말기를 구입하여 하이패스 차로를 이용하는 것과 같은 방법으로 하이패스 차로의 가능하다는 점에서, 이동권이 제한받는다고 볼 수 없다 할 것이다.

그러나 다른 한편, 비록 본인확인을 위한 방법상의 어려움으로 인해 그 시행이 용이하지 않다는 점은 인정되나 관련 법령에서 통행료 할인이 규정되어 있으므로 하이패스를 이용하는 경우에도 유인도로 이용 시 할인혜택을 받는 것과 같이 통행료 할인이 주어지도록 피진정인은 적극적으로 구체적인 개선방안을 마련하는 것이 바람직할 것이다.

이상의 내용을 종합할 때, 관련 법령에서 통행료 할인혜택이 장애인 등 대상자들에게 주어지도록 규정된 만큼, 고속도로 하이패스 이용시에도 통행료 할인혜택이 대상 장애인에게 주어져야 할 것이나, 이러한 고충처리(또는 행정절차 개선)를 별론으로 하면, 통행료 할인은 장애인에 대한 사회통합 측면에서의 적극적 조치로 현재 기술적 어려움으로 하이패스 이용시 할인혜택이 적용되는 않은 것을 장애인에 차별적이라고는 볼 수 없다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 아니하므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 9. 17.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

〈별지〉 관련 법령

1. 장애인복지법

제30조(경제적 부담의 경감) ①국가와 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 또는 지방공단은 장애인과 장애인을 부양하는 자의 경제적 부담을 줄이고 장애인의 자립을 촉진하기 위하여 세제상의 조치, 공공시설 이용료 감면, 그 밖에 필요한 정책을 강구하여야 한다.

②국가와 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 또는 지방공단이 운영 하는 운송사업 자는 장애인과 장애인을 부양하는 자의 경제적 부담을 줄이고 장애인의 자립을 돕기 위하여 장애인과 장애인을 보호하기 위하여 동행하는 자의 운임 등을 감면하는 정책을 강구하여야 한다.

2. 장애인복지법 시행령

제17조(감면대상시설의 종류 등)①법 제30조에 따라 장애인에게 이용요금을 감면할 수 있는 공공시설과 그 감면율은 별표 2와 같다.

②제1항에 따라 공공시설의 이용요금을 감면받으려는 자는 법 제32조제1항에 따라 발급받은 장애인등록증을 이용하려는 시설의 관리자에게 내보여야 한다.

3. 유료도로법

제15조2항(통행료 납부의 대상 등) ②제1항의 규정에 의한 차량 중 준작전용차량, 구급 및 구호차량, 소방활동에 종사하는 차량 그 밖의 대통령령이 정하는 차량에 대하여는 본래의 목적을 위하여 운행되는 경우에 한하여 대통령령이 정하는 바에 따라 통행료를 감면할 수 있다.

4. 유료도로법시행령

제8조(통행료의 감면대상 차량 및 감면비율) ① 법 15조제2항에서"대통령령이 정하는 차량"이란 다음 각 호의 차량을 말한다.

1. 경찰작전용 차량, 교통단속용 차량, 국가가 경영하는 우편사업에 종사하는

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

차량 및 유료도로의 건설·유지관리용 차량

1의2. 천재지변 또는 파업 등으로 인한 국가의 물류마비 그 밖에 이에 준하는 긴급 사태에 대처하기 위한 수송용 차량으로서 일정기간 통행료의 수납이 부적당하다고 인정하여 건설교통부장관이 정하는 차량

1의3. 「고속국도법」 제9조의2의 규정에 의하여 고속국도에서 긴급통행제한을 한 경우 교통이 두절되어 장시간 고립되거나 유료도로관리권자가 다른 도로로 우회시켜 유료도로의 계속적인 이용이 불가능하게 된 차량으로서 유료도로관리권자가 확인하는 차량

1의4. 「독립유공자 예우에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 등록한 독립유공자 또는 당해 독립유공자와 동일한 세대별 주민등록표(「주민등록법」에 의한 세대별 주민등록표를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 독립유공자가 승차하는 차량중 건설교통부령이 정하는 차량

2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 등록한 국가유공자(1급 내지 7급의 상이등급을 받은 국가유공자에 한한다) 또는 당해 국가유공자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 국가유공자가 승차하는 차량중 건설교통부령이 정하는 차량

2의2. 「5·18민주유공자 예우에 관한 법률」 제4조제2호의 규정에 의한 5·18민주화운동부상자 또는 당해 5·18민주화운동부상자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 5·18민주화운동부상자가 승차하는 차량중 건설교통부령이 정하는 차량

3. 「장애인복지법」 제32조에 따라 등록된 장애인 또는 당해 장애인과 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 장애인이 승차하는 차량중 건설교통부령이 정하는 차량

4. 「고엽제후유의증환자 지원 등에 관한 법률」 제4조의 규정에 의하여 등록된 고엽제후유의증환자·고엽제후유의증환자 또는 당해 고엽제후유의증환자·고엽제후유의증환자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 고엽제후유의증환자·고엽제후유의증환자가 승차하는 차량중 건설교통부령이 정하는 차량

5. 「자동차관리법」 제5조에 따라 등록하거나 같은 법 제27조제1항에 따라

임시운행허가를 받은 자동차 중 배기량이 1천cc 미만으로서 길이 3.6미터, 너비 1.6미터, 높이 2.0미터 이하인 승용자동차, 승합자동차, 화물자동차 또는 특수자동차

②제1항 및 법 제15조제2항의 규정에 의한 감면대상 차량의 통행료의 감면율은 다음 각호의 구분에 의한다. 다만, 감면대상차량의 요건(제5항의 경우를 포함한다)이 2 이상 중복되는 경우에는 가장 높은 감면율만을 적용한다. 1. 통행료의 100분의 100

가. 군작전용 차량, 구급 및 구호차량 및 소방활동에 종사하는 차량

나. 제1항제1호 및 제1호의2 내지 제1호의4의 차량

다. 제1항제2호의 차량중 국가유공자(1급 내지 5급의 상이등급을 받은 국가유공자에 한한다) 또는 당해 국가유공자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 국가유공자가 승차하는 차량
라. 제1항제2호의2의 차량중 5·18민주화운동부상자(1급 내지 5급의 신체장해등급을 받은 5·18민주화운동부상자에 한한다) 또는 당해 5·18민주화운동부상자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 5·18민주화운동부상자가 승차하는 차량

2. 통행료의 100분의 50

가. 제1항제2호의 차량중 국가유공자(6급 또는 7급의 상이등급을 받은 국가유공자에 한한다) 또는 당해 국가유공자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 국가유공자가 승차하는 차량

나. 제1항제2호의2의 차량중 5·18민주화운동부상자(6급 내지 14급의 신체장해등급을 받은 5·18민주화운동부상자에 한한다) 또는 당해 5·18민주화운동부상자와 동일한 세대별 주민등록표에 등재되어 있는 세대원이 소유하는 차량으로서 당해 5·18민주화운동부상자가 승차하는 차량

다. 제1항제3호 내지 제5호의 차량

③제2항의 규정에 의하여 통행료를 감면받고자 하는 자는 건설교통부령이 정하는 바에 따라 감면대상 차량의 해당여부를 증명하여야 한다.

제14조 (부가통행료의 부과·수납) 법 제20조제1항에서 "면탈 또는 할인받은 통행료의 10배의 범위 안에서 대통령령이 정하는 부가통행료"라 함은 다음 각호의 어느 하나의행위를 함으로써 면탈하거나 할인받은 통행료의 10배에 해당하는 금액을 말한다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

1. 통행을 표시하는 증표(이하 "통행권"이라 한다)나 통행료의 납부수단으로 이용되는 카드 또는 기계장치를 위조 또는 변조하여 통행료를 면탈 또는 할인받는 행위
2. 자신의 통행권을 타인의 통행권과 교환하여 통행료를 면탈 또는 할인받는 행위
3. 통행료의 감면대상자임을 증명하는 증표를 위조 또는 변조하여 통행료를 면탈 또는 할인받는 행위
4. 타인 소유의 통행료 감면대상자임을 증명하는 증표를 행사하여 통행료를 면탈 또는 할인받는 행위
5. 그밖에 통행료를 납부하지 아니하고 유료도로를 통행하는 행위

5. 유료도로법시행규칙

제5조 (통행료 납부의 대상 등)⑤영 제8조제3항의 규정에 의하여 통행료를 감면받고자 하는 자는 다음 각호의 구분에 의한 방법에 따라 통행료의 감면대상 차량의 해당여부를 증명하여야 한다.

6. 「장애인차량에 대한 고속도로 통행료 감면」 보건복지가족부 지침

1. 목 적

- 한국○○공사에서 대중교통수단의 이용이 쉽지 않은 장애인이 자가용차량으로 고속도로를 이용할 때 고속도로통행료의 할인을 실시함에 있어서 시·도, 시·군·구, 읍·면·동의 업무협조 요령을 규정하기 위함.

2. 지침의 적용 대상 및 기관별 수행업무

가. 지침의 성격

- 이 지침은 유료도로법제15조, 동법시행령제8조 및 동법시행규칙제5조에 의거하여 한국○○공사에서 실시하는 장애인차량에 대한 고속도로통행료 할인시책을 원활히 실시하기 위하여 고속도로통행료할인카드(이하 '할인카드'라 한다) 발급 및 교부에 필요한 사항을 정하는 것으로서 민원사무에 관한 법령의 규정을 적용하지 아니한다.

나. 기관별 수행업무

- 읍·면·동장은 장애인의 할인카드 신청을 접수하여 시·군·구, 시·도를 거쳐 한국○○공사에 제출하고, 한국○○공사에서 발급한 할인카드를 장애인에게 교부한다.

- 할인카드 발급시스템 전산화 완료(2005년 8월)
- 한국○○공사는 장애인의 할인카드를 발급한다.
- 서울특별시, 광역시장, 도지사(이하 시·도지사라 한다)는 관할지역 내의 장애인에 대한 할인카드 교부 등에 필요한 지원업무를 총괄한다.

3. 할인 대상 및 할인을

가. 할인대상

- ① 장애인자동차표지가 부착된 장애인용 차량에 ② 할인카드를 소지한 등록 장애인이 탑승하여 ③ 유효한 할인카드를 제시할 때에 통행료를 할인한다.
※ ①②③이 충족되어야 감면을 받을 수 있음을 유의
- 할인카드 발급 대상 : 장애인복지법 제29조에 의한 등록장애인 본인 또는 세대별 주민등록표상 같이 기재되어 있는 보호자(배우자, 직계존·비속, 직계비속의 배우자, 형제, 자매)의 명의로 등록된 ① 배기량 2,000cc이하의 승용자동차, ② 승차정원 7인승이상 10인승이하인 승용자동차, ③ 승차정원 12인승 이하의 승합자동차, ④ 최대적재량 1톤이하의 화물자동차의 장애인 자동차표지가 발급된 차량
※ 7~10인승인 차량이 승합차로 등록된 경우도 승용차로 간주하여 처리함.
- 경차와 개인택시, 개인용달 등 영업용 차량(노란색 번호판의 차량)을 제외함.
※ 한 가구에 2인 이상의 장애인이 있는 경우 할인카드 1매에 4인까지 사진 및 인적사항 수록 가능.

나. 할인율 : 50%

4. 할인카드 발급

가. 신청서의 접수

- 장애인자동차표지가 발급된 자동차가 있는 가정의 장애인이 고속도로통행료 할인을 받고자 하는 경우에는 별지제1호서식에 의거 고속도로 통행료 할인카드 발급신청서(이하 '신청서'라 한다)를 읍·면·동장에게 제출하여야 한다.
- 첨부서류 : 등록장애인 1인당 사진 1매(한 가구에 2인 이상의 장애인이 있는 경우 모두의 사진을 제출)
- 할인카드를 발급 받은 장애인이 카드를 훼손·분실하거나 차량을 교체한 경우(차량번호가 변경된 경우 포함)에는 그 사실을 별지제1호서식에 의거 읍·면·동장에게 즉시 신고하여야 한다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

나. 신청서의 제출

- 읍·면·동장은 별지제1호서식에 의거 장애인의 신청서를 접수하면 동 신청서와 사진(3cm×3cm, 장애인1인당 1매)을 시·군·구에 이송한다.
- 사진은 별지제2호서식에 부착하여 제출
- 시·군·구청장은 읍·면·동의 신청서 및 사진을 취합하여 시·도에 제출 하되, 신청서는 전산으로 취합하여 디스켓으로 제출한다.
- 할인카드를 발급 받은 장애인이 차량을 교체하여 그 사실을 신고한 경우는 전산자료에 입력하여 신규 신청서와 함께 제출한다.
- 시·도지사는 시·군·구의 신청서 취합 디스켓을 다시 한장의 디스켓으로 취합하고 사진을 취합하여 한국○○공사에 제출한다.

다. 할인카드의 배부

- 한국○○공사에서 발급한 할인카드는 한국○○공사 → 시·도 → 시·군·구 → 읍·면·동 → 장애인의 계통으로 배부한다.

라. 카드 발급 비용

- 카드발급비용 4,000원은 시책을 받는 장애인에게 정구하여 시·도별로 취합 하여 한국○○공사에 납부한다.
- 한국○○공사에서 발부한 납부통지서에 의거 소정금액을 납부통지서를 수령 한 날로부터 1개월 이내에 지정된 계좌로 입금.
- 입금시 의뢰된 난에 “시·도 및 발급요청 월, 회”를 명기
- 예) “경기98011” : 경기도 ‘98년 1월 1차 신청분, 경기98012” : 경기도 ‘98년 1월 2차 신청분

5. 별 칙

유 형	내 용	비 고
○ 위조 및 변조 사용 ○ 타인 대여	- 할인받은 통행료의 10배에 해당하는 금액 징수	
○ 장애인본인미탑승 (직계존비속사용시)	- 정상요금수납 및 안내·계도	
○ 장애인식별표지미부착		
○ 장애인식별표지의 차량 번호와 운행차량 번호 불일치		

※ 상기 벌칙규정은 건설교통부와 한국○○공사 벌칙규정을 따름

6. 기 타

- 차량의 교체시에도 할인카드는 유효하므로 재발급하지 않으나, 차량교체 정보는 별지제1호서식에 의거 전산자료화 하여 한국○○공사사장에게 통보하여야 한다.
- 장애인자동차표지를 재발급받고자 하는 경우 또는 장애인의 사망 또는 차량의 매각으로 장애인자동차표지를 반납하는 경우에 당해 차량이 할인카드가 발급된 차량인지를 확인하여 조치한다.
- 할인카드의 유효기간(7년) 만료, 분실, 훼손 등의 경우에는 별지제1호서식에 의거 신청을 접수하여 할인카드를 재발급한다. 이 때 구카드는 수거하여 별지에 붙여서 제출하여야 한다. 카드를 분실한 경우는 그러지 아니한다.
- 장애인이 사망한 경우 또는 장애인용차량을 매각한 경우 등에는 할인카드를 반납하여야 한다.
- 읍·면·동장은 장애인이 사망하였거나 차량을 매각하였음에도 할인카드를 반납하지 않는 경우는 직권으로 카드의 정지를 시·군·구, 시·도를 거쳐 한국○○공사에 요청할 수 있다. 이때 장애인이나 보호자에게 카드의 기능을 정지하였음을 서면으로 즉시 통보하여야 한다
- 시·군·구청장 및 시·도지사는 읍·면·동장으로부터 카드정지 요청이 있을 경우는 자격정지정보를 전산자료로 작성하여 한국○○공사에 통보하여야 한다. (신청구분 및 사유는 반납-기타로 입력)
- 할인카드를 발급할 때에는 민원인에게 아래와 같은 내용의 '장애인차량에 대한 고속도로 통행료 할인 안내문'을 함께 교부하여 장애인의 편의를 도모한다.

7. 한국○○공사 영업규정

제6조(통행료 감면대상 등)②법 시행령 제8조의 규정에 의하여 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자가 공사가 발급한 감면카드를 소지하고 승차하는 차량과 배기량 1000cc 미만의 경형자동차의 경우 당해 통행료의 50%를 할인한다.

1. 6급 및 7급의 국가유공상이자
2. 장애인등록증을 교부 받은 장애인
3. 국가보훈처에 등록된 고엽제후유증환자 및 고엽제후유의증환자

제17조(통행료 감면차량의 처리)②제6조제1항 및 제2항의 규정에 의한 차량으로 외관상 식별이 곤란한 차량에 대하여는 다음 각호의 사항을 확인하여야

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

하며, 기타 세부사항은 별도로 정하는 바에 의한다.

5. 국가유공상이자, 장애인, 고엽제후유증환자, 고엽제후유의증환자, 5·18민주화운동부상자 및 독립유공자는 정부 관계기관에서 발급하는 자동차표지와 공사가 발급하는 감면카드

8. 공사 영업운영 업무기준

제10조(감면차량처리)①요금소 근무자는 규정 제17조 제2항에 각호의 감면차량에 대하여는 다음 각호의 사항을 확인한 후 통행료를 감면하여야 한다.

2. 규정 제17조 제2항 5호의 감면카드 소지차량은 자동차표지 부착 및 본인의 운전 또는 탑승여부 등

제11조(감면카드 부당 사용자에 대한 제재조치) ①총괄부서의 장은 제10조 제1항 제2호의 규정된 내용과 다르게 사용한 자를 적발한 경우에 대하여 다음 각 호에 해당하는 조치를 취하여야 한다.

1. 위·변조, 타인 대여 및 본인미탑승의 경우에는 규정 제8조에서 정한 통행료 및 부가통행료 징수

13 08. 12. 3자 08진차416-08진차486(병합)결정 [시각장애로 인한 현금입출금기(ATM) 사용 제한]

○○중앙회장에게, 시각장애인이 ATM을 사용할 수 있도록 기존 기기의 개선을 포함한 적절한 개선방안을 마련할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] ATM은 전국 금융기관의 자동화코너 및 편의점, 역사 등 공중이용시설에 설치되어 금융기관의 영업시간에 구애받지 않고 일상의 금융거래에서 편리하게 이용되고 있다. 만약 시각장애인이 이러한 ATM을 이용할 수 없어 일상의 경제활동 및 사회생활에서 지장을 받게 된다면, 이는 결국 시각장애인에게 비장애인과 동등한 조건에서 사회활동을 할 수 없도록 하는 차별적 결과를 초래하는 것이다.
- [2] 시각장애인이 ATM을 이용하기 위해 어떤 시스템을 갖추어야 하는지에 대해서는 이미 「금융자동화기기 접근성 지침」이 제정되어 있고, 실제로 동 지침을 적용한 기기가 현재 생산되고 있으므로 기기제작에 따른 기술적인 어려움은 없다. 또한 이러한 시스템을 갖춘 ATM을 생산하기 위해서는 제작업체별로 조금씩 차이가 있기는 하지만 대략 신규 기기 1대당 1백만원 정도의 비용이 더 소요되고 기존 기기의 업그레이드 비용도 이와 비슷한 것으로 보아, 이러한 정도를 피진정인의 규모 및 영업이익에 비추어 과도한 부담이라고 할 수는 없다 하겠다. 더욱이 ATM이 주문자의 요구에 맞추어 기능을 선택적으로 장착하는 방식으로 생산된다는 점을 감안할 때, 시각장애인이 ATM을 사용할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 피진정인과 같은 금융기관의 의지와 노력이 중요하다 할 것인 바, 현재 피진정인이 보유하고 있는 ATM에 시각장애인을 위한 편의를 제공하지 않고 있는 것에 정당한 사유가 있다고 보기 어렵다.
- [3] 그러므로 피진정인이 현재 보유하고 있는 ATM에 시각장애인을 위한 기능을 제공하지 않아 시각장애인이 이용할 수 없도록 한 것은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제17조에서 금지하는 장애인에 대한 차별행위에 해당한다.

【참조조문】 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조, 제17조

【진 정 인】 이○○, ○○○연구소 ○○○지소

【피 해 자】 오○○

【피진정인】 농협중앙회장

【주 문】 피진정인에게 시각장애인이 ATM을 사용할 수 있도록 기존 기기의 개선을 포함한 적절한 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정의 요지

현재 농협 ATM이 일반 사용자를 위한 음성안내만 제공하고 있어 시각장애인은 사용할 수 없으므로 이에 대한 개선을 원한다.

2. 당사자의 주장

가. 진정한

진정의 요지와 같다.

나. 피진정인

2008년 10월부터 전 기기에 확대화면을 적용하고 일부 신규기기에는 점자스�티커를 부착했으며, 2009년부터 음성시스템, 점자, 이어폰, 키패드가 지원되는 기기를 단계적으로 도입할 예정이다.

3. 관련규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피해자는 시각장애 1급 장애인이며 피진정인은 조합원을 위한 다양한 경제사업과 신용사업을 전개하는 농업생산자단체로, 2008년 2월말 현재 금융점포 1,058개, CD 2,745개, ATM 3,959개를 보유하고 있으며 2007년 당기 순이익 1,257,557백만원을 보이고 있다.

나. 피진정인이 보유하고 있는 CD·ATM 등의 금융자동화기기 중 일부는 저시력인을 위한 확대화면을 제공하고 있다. 또한 카드 및 통장 투입구, 명세표 및 현금 출구, 현금 및 수표 투입구 등의 주요 조작부에 점자라벨을 부착하고 이어폰 소켓을 장착하고 있다. 그러나 점자안내문과 전맹인용 안내음성, 키패드 및 전맹인용 화면이 제공되지 않아 전맹인은 주위의 도움 없이 피진정인의 ATM을 사용할 수 없다.

다. 한편 장애인·노인 등 신체 및 인지능력의 제약으로 금융자동화기기활용에

어려움을 겪는 사용자가 불편없이 사용할 수 있도록 필요한 사항을 규정하기 위해 「금융자동화기기 접근성지침」(이하 '접근성지침'이라 함)이 2006년 12월 27일 제정되었다. 동 지침의 제정에는 한국시각장애인연합회, 도로교통안전관리공단, 대학교수, 금융자동화기기 제조업체, 한국정보문화진흥원 관계자들이 참여하였다.

라. 피진정인과 지식경제부(구 정보통신부)에 ATM을 공급하는 금융자동화기기 제조업체는 '접근성지침'을 준수하여 제작한 ATM을 2007년 이후 지식경제부(구 정보통신부)에 납품하고 있다. 이 ATM은 저시력인뿐만 아니라 전맹인을 위한 기능도 구비하고 있으며, 현재 일부 우체국에 설치되어 있다.

마. 시각장애인이 사용할 수 있는 ATM을 제작하기 위해서는 추가비용이 필요하다. 일반 ATM 가격은 약 2,750만원, 장애인용 ATM 가격은 약 2,860만원 정도로 대략 1백만원이 추가된다. 이미 설치된 ATM도 '접근성지침'에 맞도록 업그레이드가 가능하며 비용은 이와 비슷하다.

5. 판단

가. 금융서비스 이용에 있어서 장애인차별금지원칙

「헌법」 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있고, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제17조는 “금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니된다”라고 규정하고 있다.

이에 따라 금융서비스 제공자인 피진정인은 정당한 사유가 없는 한 장애인이 피진정인의 금융서비스를 이용하는데 있어서 배제되거나 거부되지 않도록 정당한 편의를 제공할 의무가 있다.

나. 피진정인이 시각장애인은 사용할 수 없는 ATM을 설치한 것이 장애인에 대한 차별인지 여부

ATM은 전국 금융기관의 자동화코너 및 편의점, 역사 등 공중이용시설에 설치되어 금융기관의 영업시간에 구애받지 않고 일상의 금융거래에서 편리하게 이용

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

되고 있다. 만약 시각장애인이 이러한 ATM을 이용할 수 없어 일상의 경제활동 및 사회생활에서 지장을 받게 된다면, 이는 결국 시각장애인에게 비장애인과 동등한 조건에서 사회활동을 할 수 없도록 하는 차별적 결과를 초래하는 것이다.

피진정인은 2009년부터 신규 도입하는 ATM에 시각장애인을 위한 기능을 제공하겠다고 하고 있으나, 피진정인의 규모 및 분포에 비추어 볼 때 이러한 조치만으로는 시각장애인이 겪는 불리함이 해소된다고 볼 수 없다.

시각장애인이 ATM을 이용하기 위해 어떤 시스템을 갖추어야 하는지에 대해서는 이미 「금융자동화기기 접근성 지침」이 제정되어 있고, 실제로 동 지침을 적용한 기기가 현재 생산되고 있으므로 기기제작에 따른 기술적인 어려움은 없다. 또한 이러한 시스템을 갖춘 ATM을 생산하기 위해서는 제작업체별로 조금씩 차이가 있기는 하지만 대략 신규 기기 1대당 1백만원 정도의 비용이 더 소요되고 기존 기기의 업그레이드 비용도 이와 비슷한 것으로 보아, 이러한 정도를 피진정인의 규모 및 영업이익에 비추어 과도한 부담이라고 할 수는 없다 하겠다.

더욱이 ATM이 주문자의 요구에 맞추어 기능을 선택적으로 장착하는 방식으로 생산된다는 점을 감안할 때, 시각장애인이 ATM을 사용할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 피진정인과 같은 금융기관의 의지와 노력이 중요하다 할 것인 바, 현재 피진정인이 보유하고 있는 ATM에 시각장애인을 위한 편의를 제공하지 않고 있는 것에 정당한 사유가 있다고 보기 어렵다.

그러므로 피진정인이 현재 보유하고 있는 ATM에 시각장애인을 위한 기능을 제공하지 않아 시각장애인이 이용할 수 없도록 한 것은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제17조에서 금지하는 장애인에 대한 차별행위에 해당한다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제17조에서 금지하는 장애인에 대한 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 3.

국가인권위원회 장애인차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 문경란 위원 최윤희

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 (평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이.....등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제4조 (차별행위) ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

3. 정당한 사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우

제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니된다.

4. 금융자동화기기 접근성 지침 1.0

4.4 시력의 보완 및 대체(Complement to and Replacement of Eyesight)

시각능력을 요구하는 입출력 및 제어 기능을 가진 금융자동화기기에는 청각 및 촉각을 사용하여 시각을 대체하거나, 확대 기능 등과 같이 시각을 보조할 수 있는 보완적인 수단이 제공되도록 한다.

4.4.1 기본 원칙

가. 금융자동화기기의 주요 조작부(카드 및 통장 투입구, 명세표 및 현금 출구, 현금 및수표 투입구 등)에는 점자 라벨을 해당 부분의 주변에 부착한다.

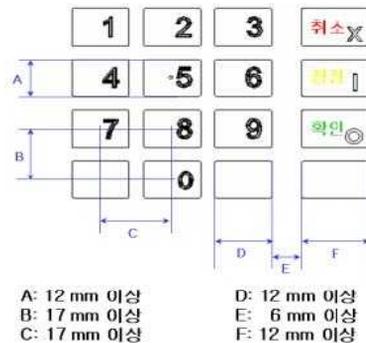
나. 음성지원 및 사용편의성(Usability) 향상을 위하여 표준화된 숫자 키패드를

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

부착, 제공한다. 키패드에는 ‘취소’, ‘정정’, ‘확인’ 등의 기능 버튼을 표준화된 순서로 일정한 거리를 띄고 나란히 제공한다. (그림 1 참조)

- 다. 키패드의 ‘취소’, ‘정정’, ‘확인’ 등의 기능 버튼은 버튼의 글자색을 각각 빨강, 노랑, 초록 등으로 표시하고, 촉각으로 인지할 수 있도록 각각 ‘×’, ‘|’, ‘○’ 등의 기호를 양각 또는 음각으로 첨가한다 (그림 1 참조). 음각 및 양각 기호는 그 깊이 또는 높이를 최소 0.3 mm 이상으로 한다. 이러한 기호를 라벨로 키패드 옆에 부착할 수 있다.
- 라. 키패드와 화면상의 숫자 버튼의 배열은 전화기식의 표준형 배열을 사용하고, 키패드의 5번 버튼 위 또는 양 옆의 틈에 촉각 돌기 표시를 제공한다. (그림 1 참조)

그림 1. 표준 키패드의 배열 및 크기와 간격



4.4.2 저시력인(Low-Vision)용 확대 화면

- 가. 일반적으로 사용되는 금융자동화기기 화면의 중앙 아래쪽에 별도의 “화면 확대” 버튼을 제공하여, 노인 및 저시력인용 화면으로 이동할 수 있도록 한다. 화면확대용 버튼의 명칭은 “화면확대”로 하고, 글자체는 다른 글자체와 동일하게 하나, 버튼의 크기는 350 mm² 이상으로 하고 바탕 화면과 뚜렷하게 구별되어 보이도록 한다. 또한 버튼의 바탕색과 글자색의 대비를 뚜렷이 하여 쉽게 인지될 수 있도록 한다.
- 나. 저시력인용 확대 화면은 화면 전체의 바탕색을 단일색으로 통일하고, 무늬나 시각적 효과를 배제한다. 저시력인용 확대 화면에서는 특히 동영상이나

- 화려한 광고 등을 가급적 피한다. 시각적인 혼란을 최소화하기 위하여, 일반적인 인터페이스에서 제공되는 광고 및 그래픽을 최소한으로 제공한다.
- 다. 저시력인용 확대 화면은 일반적인 인터페이스의 내용 및 배열과 동일하게 구성하되, 버튼 및 글자체를 크게 하고, 배경화면과 대비가 뚜렷한 색상을 사용하여 보기 쉽게 한다. 버튼의 크기는 숫자 버튼은 500 mm² 이상, 거래 버튼은 2,000 mm² 이상으로 한다.
- 라. 거래 및 숫자 버튼의 색상은 군청색, 글자의 색상은 하얀색으로 통일한다. 다만 정정 및 취소의 기능을 나타내는 버튼의 색상은 각각 노란색과 빨간색으로 한다. 거래기능의 명칭, 순서 및 번호 등도 다음과 같이 표준화한다. 키패드를 이용한 입력 방법을 활용할 수 있도록 화면에 나타나는 버튼에 다음과 같이 표준화된 번호를 부여한다.(그림 2 참조)

예) 거래기능의 명칭 및 순서, 번호의 지정

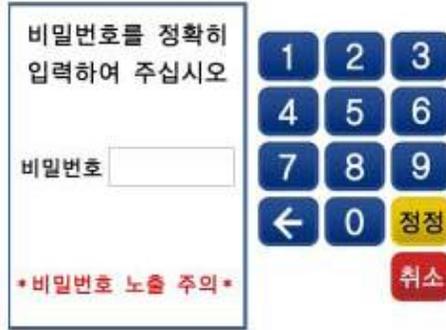
1. 예금출금
2. 예금조회
3. 계좌이체
4. 입금
5. 신용카드
6. 통장정리
0. 취소

- 마. 거래 기능을 표시하는 화면에서 취소 버튼은 모든 화면에 있어 동일한 장소, 즉 우측 하단에 빨간색 배경에 하얀색 글씨로 표시한다. (그림 2 참조)
- 바. 정정 버튼은 노란색 배경에 군청색 또는 검은색 글씨로 표시한다 (그림 3 참조).

그림 2. 거래기능에 고유번호가 부여된 저시력인용 확대화면의 예



그림 3. 숫자키 및 정정키가 사용되는 저시력인용 확대화면의 예



4.4.3 전맹용(Blind) 화면

- 가. 전맹 사용자를 위하여 음성지원 시스템을 제공하고, 이의 사용을 위하여 이어폰 소켓을 제공한다. 이어폰을 이 소켓에 연결하면 금융자동화기기는 즉각 전맹용 음성지원모드로 전환되고, 화면은 대기상태로 전환되어 아무 정보도 보이지 않도록 한다. 사용도중에 이어폰이 소켓에서 빠지면, 충분한 경고음과 함께 음성 안내로 적절한 조치를 취하도록 유도한다.
- 나. 금융자동화기기의 전면부에 이어폰을 꽂으면 전맹용 음성지원으로 동작됨을 설명하는 점자 안내문을 전면부 또는 부스 하단에 게재한다. (예문 참조)
예문 : “본 금융자동화기기는 전맹용 음성지원이 가능한 기기로, 전면부 중앙 또는 우측에 있는 이어폰 소켓에 이어폰을 꽂으면 음성안내로 필요하신 거래를 이용하실 수 있습니다.”
- 다. 음성지원을 위하여 금융자동화기기가 제공하는 모든 거래기능에 숫자를 부여하고 이를 음성으로 안내한다. 비밀번호는 사용자가 직접 입력하는 숫자를 시각적으로나 음성으로 출력하지 않는다.
- 라. 키패드를 부착하기 어려운 경우, 또는 현재 키패드가 제공되어 있지 않은 기기를 계속하여 사용할 경우, 화면의 아랫단에 숫자와 우측 기능키에 해당하는 촉각 돌기 표시를 제공하거나 (그림 4 참조), 적외선 포트 등을 이용하여 외부의 숫자 입력 장치로 숫자를 입력할 수 있는 방법을 제공하도록 한다.
- 마. 전맹 사용자가 그림 4의 화면을 사용하게 될 경우, 화면의 숫자키를 누를

때에 음성 또는 음향 피드백을 제공한다. 이 경우에도 사용자가 입력하는 비밀번호는 음성으로 출력하지 않는다.

그림 4. 전맹용 촉각돌기 금융자동화기기 예시 그림



14 2008. 5. 2. 자 08진차116-08진차117 병합 결정 [특수학급 설치 거부에 의한 차별]

통합교육을 위하여 특수학급 설치를 법률로써 보장한 것은 헌법이 보장하고 있는 모든 국민이 갖는 교육받을 권리와 교육받을 의무에 대하여 장애인이라는 이유로 불합리한 차별을 받지 않도록 하기 위하여 마련된 것이므로 이러한 특수학급 설치가 피진정인에게 과도한 부담이거나 현저히 곤란한 사정이 존재하는 등의 합리적 이유가 없는 한 이를 거부한 피진정인의 행위는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다 할 것이므로 피진정인에게 「특수교육진흥법 시행령」 제13조의2에 따라 특수학급을 조속히 설치할 것과 우리 인권위원회와 협의하여 피진정인을 포함한 전 교직원을 대상으로 특별인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인에게 「특수교육진흥법 시행령」 제13조의2에 따라 특수학급을 조속히 설치할 것을 권고한다.
- [2] 피진정인에게 우리 인권위원회와 협의하여 피진정인을 포함한 전 교직원을 대상으로 특별인권교육을 실시할 것을 권고한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「장애인복지법」 제8조, 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」 제17조

【진 정 인】 1. 김○○

2. 박○○

【피 해 자】 1. 오○○

2. 신○○

【피진정인】 ○○고등학교장

【주 문】 1. 피진정인에게 「특수교육진흥법 시행령」 제13조의2에 따라 특수학급을 조속히 설치할 것을 권고한다.

2. 피진정인에게 우리 인권위원회와 협의하여 피진정인을 포함한 전 교직원을 대상으로 특별인권교육을 실시할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인들은 지적장애 3급으로 자폐와 발달장애를 가진 피해자들의 보호자로서 주거지에서 가까운 피진정인 학교에 특수학급 설치를 요구하였으나, 피진정인은 법령에 규정된 특수학급 설치 의무를 이행하지 않고 있다. 이는 피진정인이 장애를 이유로 한 불합리한 차별을 함으로써 피해자들이 적절한 수업을 받을 수 없는 상황을 만들고 있는 것이므로 조속히 특수학급을 설치하여 줄 것을 요구한다.

2. 당사자 및 참고인의 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 본교는 1966년 개교 이래 중·고등학교를 합하여 학년당 6개 학급씩 36개 학급을 운영하기 위하여 본관 건물을 신축하였으나, 1988년 이후부터 학년당 12개 학급으로 늘어나면서 본관 전체를 고등학교가 사용하고 있다. 기독교 학교의 상징인 예배실까지 수업공간으로 사용하여 체육관에서 예배를 드리는 실정이다.

2) 특히 올해 2008년도 신입생의 경우, 과거에 학급당 35명 정도 배정되었던 것이 지역여건상 학급당 40명씩 총 480명을 배정받았고, 재배정에서도 추가로 13명을 배정받았으며 향후 전입학 희망자를 유추하여 보면 500명이 넘을 것으로 예상되어 학급당 학생수가 42명 수준으로 운영되어야 할 상황이다.

3) 국가에서 수준별 이동수업을 권장하고 있는 상황에서 과학실, 가정실습실 등 특별실까지 모두 활용해도 수업공간이 부족한 상황이다. 또한, 2008년도는 학생들의 학력신장을 위하여 수준별 이동수업을 3개 학급에서 4개 학급으로 확대의 진행하고자 하는데 교실 공간이 부족하여 어려움을 겪고 있는 상태이다.

4) 현재 특수학급을 설치하지는 못했지만 배정된 장애학생들을 위하여 특수 보조원 배치, 학급담임의 배려, 교원연수, 편의시설 설치 등 나름대로 피해자들의 통합교육을 위한 조치를 강구하고 있다. 또한, 본교에서는 '중장기 발전계획'으로 먼저 학급수의 점진적인 감축계획을 가지고 있으며, 건학정신의 구현과 교육의

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

질적 향상을 위하여 역량이 허락되는 대로 시간적 여유를 갖고 특수학급 설치 등 교육 수요자의 요구에 합당한 공간을 확보하도록 최선의 노력을 다하겠다.

다. 참고인 ○○시교육감

1) ○○시교육청(이하 '교육청'이라 한다)에서는 ○○시내 중학교 졸업생의 고등학교 진학 동향과 신설고등학교의 학교수를 고려하여 특수학급을 설치하도록 하고 있다. 다만, 기존학교의 경우에는 특수학급 설치시 일반학급을 줄이는 방향으로 교실을 확보하도록 하고 있으며 동시에 통합교육 환경조성을 위한 특별예산 등을 지원하고 있다. 만약 피진정인 학교가 특수학급을 설치할 경우에는 특수교사 배정과 함께 특수학급 시설비 20,000,000원, 특수학급 운영비 20,000,000원 등 약 40,000,000원을 지원할 예정이다.

2) 2007. 5. 25. 제정되어 금년 5. 26. 시행예정인 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제21조(통합교육) 제3항은 '특수교육대상자를 배치 받은 일반학교의 장은 통합교육을 실시하는 경우에는 제27조(각급학교의 특수학급 설치 기준)에 따라 특수학급을 설치 운영하여야 한다'라고 규정되어 있는 만큼 피진정인이 학급수 감축을 통하여 특수학급을 설치·운영함이 타당하다고 판단된다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인 김○○은 지적장애 3급으로 자폐를 가진 피해자 오○○의 보호자이며 진정인 박○○은 역시 지적장애 3급으로 발달장애를 가진 피해자 신○○의 보호자이다. 피해자들은 「특수교육진흥법」에 따라서 특수학급이 설치되어 있는 ○○중학교에 배정받아서 통합교육을 받고 동 중학교를 졸업하였다.

나. ○○구 관내에는 12개의 중학교가 있는데, 이중 특수학급이 있는 중학교는 4개 학교이며 7개 학급에 47명이 재학중이다. 2008. 2. ○○구 관내 특수학급이 있는 중학교를 졸업한 학생은 피해자들을 포함하여 10명이며 여학생은 없다. 반면에 ○○구 관내에는 총 5개의 고등학교가 있는데 이중 유일하게 여자고등학교

인 ○○여자고등학교에만 특수학급 1개반이 설치되어 있고 나머지 고등학교에는 특수학급이 설치되어 있지 않다. 따라서 통합교육을 희망하는 특수교육대상자 학생과 그의 보호자는 특수학급이 있는 일반 고등학교로 가기 위해서는 통학거리가 멀고 이동 또는 접근이 어려운 다른 행정구역의 고등학교로 가거나, 아니면 관내에 특수학급이 없는 일반학교에 입학할 수밖에 없는 실정이다.

다. 교육청 특수교육운영위원회는 장애정도, 학습, 능력 및 보호자의 의견 등을 종합적으로 판단하여 심사한 후, 피해자를 거주지에서 가까운 일반학교인 피진정인 학교에 배치하였다. 진정인들은 피해자들이 피진정인 학교에 배정되기 이전인 2007. 9. 18.과 11. 8.에 관련법률 및 시행령에 따라 특수학급 설치를 요청하였고, 2008. 2. 13. 학교 배정 이후에도 피진정인 학교에 특수학급을 설치하여 줄 것을 지속적으로 요청하여 왔다.

라. 피진정인 학교의 본관은 5층 건물로 고등학교 학생들이 사용하고 있고, 본관 건물과 이어진 도서관(5층)은 중학교와 고등학교 학생들이 함께 사용하고 있다. 본관 건물 1층에는 교무실, 생활지도실, 교장실, 교감실, 행정실, 보건실과 제1회의실이 있고, 건물 2층~4층은 고등학교 1~3학년까지 학년당 12학급씩 총 36개의 일반교실이 있다. 특히 2층에는 일반교실이외에 별도의 EBS수능공부방 3개와 교과교실 2개가 있다. 5층에는 생물실, 화학실, 물리실, 지구과학실, 가정실, 미술실 등 각종 실습실이 있다. 한편 도서관 건물에는 학생식당과 직원식당, 진학지도실, 자습실, 전산 실습실, 영어 교실, 음악실, 도서관 등이 있으며 중학생과 고등학교 학생들의 특별학습 및 자율학습 공간으로 사용되고 있다.

마. 현재 피진정인 학교는 장애인 편의시설이 비교적 잘 마련되어 있으며 피해자들을 포함하여 특수교육대상자가 총 6명이 있다. 별도의 특수학급은 설치하지 않고 특수교사도 없는 실정이며, 휠체어 장애인 학생들을 지원하기 위한 1명의 보조인력과 교사들에게 특수교육에 관한 교원연수를 이수하게 하는 방법으로 특수교육대상자의 통합수업을 지원하고 있다.

바. 피해자들은 특수학급이 없는 상태에서 지적장애의 장애특성과 정도에 따라 특수교사 및 교육교재 등의 적절한 편의를 제공 받지 못하여 정규수업 시간에 참

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

여하지 못하고 대부분 잠을 자면서 보내거나, 체육수업이나 특별활동 및 방과 후 수업이 있을 때는 혼자 교실에 남아 있거나 조기에 귀가하고 있다.

5. 판단

가. 특수학급 설치를 거부하는 것이 장애를 이유로 한 차별행위에 해당하는지 여부

「교육기본법」 제4조는 ‘모든 국민은 성별, 종교, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 아니한다’고 규정하고 있다. 「장애인복지법」 제8조(차별금지 등)는 ‘누구든지 장애를 이유로 정치, 경제, 사회, 문화생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니하고 차별하여서도 안 된다’라고 규정하고 있으며, 동법 제20조(교육) 제5항은 ‘모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종류와 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설을 정비하거나 그 밖에 필요한 조치를 강구하여야 한다’라고 규정하고 있다.

나아가 「특수교육진흥법」 제13조(차별의 금지등)에 따르면, 각급의 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하는 등의 불이익한 처분을 하지 않도록 하고, 이와 더불어 입학전형 및 수학 등에 있어서 특수교육대상자의 장애 유형과 정도에 적합한 편의를 제공하도록 규정하여 학령기 장애인에 대한 교육받을 권리를 법률로 보장하고 있다. 또한 동법 제15조(통합교육)는 일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하고, 그 경우 대통령이 정하는 기준에 따라 특수학급을 설치·운영하도록 규정하고 있다. 이에 따라 동법 시행령 제13조의2(특수학급의 설치)는 특수교육대상자의 수에 따라 특수학급 설치 기준을 규정하고 있다.

「특수교육진흥법」을 대신하여 2007. 5. 25 제정되어 2008. 5. 26. 시행예정인 「장애인 등에 대한 특수교육법」은 제21조(통합교육) 제3항에서 ‘일반학교의 장은 통합교육을 실시하는 경우에 동 법률 제27조의 각급학교의 특수학급 설치 기준에 따라서 특수학급을 설치하여야 한다’고 규정함으로써 특수학급 설치기준을 시행령이 아닌 법률로 규정하여 특수학급 설치기준을 강화하였다.

피해자와 같은 학령기에 있는 장애인들은 교육시설의 접근과 이용뿐만 아니라 교과내용도 비장애인과 동등한 내용으로 수업을 받을 권리가 있는 우리 사회의

한 구성원임이 분명하다. 위와 같이 통합교육을 위하여 특수학급 설치를 법률로써 보장한 것은 헌법이 보장하고 있는 모든 국민이 갖는 교육받을 권리와 교육받을 의무에 대하여 장애인이라는 이유로 불합리한 차별을 받지 않도록 하기 위하여 마련된 것이므로 이러한 특수학급 설치가 피진정인에게 과도한 부담이거나 현저히 곤란한 사정이 존재하는 등의 합리적 이유가 없는 한 이를 거부한 피진정인의 행위는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다 할 것이다.

나. 피진정인이 특수학급 설치를 거부한 사유가 합리적인 사유에 해당하는지 여부

우선, 피진정인은 특수학급을 설치하지 못하는 것에 대해 전년도보다 입학생이 증가하여 학급별 학생수가 많아진 사정과 학생들의 학력향상을 위하여 추진 중인 수준별 이동 수업 및 다양한 분반 수업에 필요한 교실들이 부족하다는 것을 이유로 들고 있다. 그러나 학급별 학생수의 증가는 ○○시의 연령별 인구분포에 따른 고등학교 신입생들에게 공통적인 현상이며 학교별로 시행되고 있는 수준별 수업은 교육부의 권고사항에 불과하다. 반면, 특수학급의 설치는 「특수교육진흥법」 및 「특수교육진흥법 시행령」에 의거한 법령상의 의무사항으로서 이를 준수하기 위해서는 일반학급을 감축하는 등의 방법으로 교실공간을 확보하도록 하여야 한다는 것이 교육청의 방침이다. 또한, 현재 피진정인 학교는 일반교실외에도 별도의 학습실이 존재하고 있다는 점을 감안할 때, 피진정인이 주장하는 것과 같이 교실 공간이 부족하다는 이유는 특수학급을 설치하여 통합교육을 실시하지 못 할 만큼의 특별한 사유에 해당하지 아니한다고 판단된다.

피진정인은 특수 보조원 배치, 학급 담임의 배려, 편의시설 설치 등 통합교육 시행을 위한 자체적인 노력을 기울이고 있다고 주장하지만, 이러한 노력만으로는 특수교육대상자에 대한 적절한 통합교육을 시행할 수 없다. 또한 교육청에서 피진정인이 특수학급을 설치할 경우 특수교사 등 인력과 재정적·행정적 지원을 하겠다고 하였으므로 피진정인에게 있어서 특수학급 설치가 재정적으로 과도한 부담이거나 현저히 곤란한 사유에 해당한다고 볼 수 없다.

6. 결 론

따라서 본 진정사건에서 피진정인의 특수학급 설치 거부 및 연기는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에 규정된 장애를 이유로 한 평등권침해의 차별행위에

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

해당한다고 판단되므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 5. 2.

국가인권위원회 장애인차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제31조 (교육을 받을 권리·의무·평생교육진흥)

- ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.
- ② 모든 국민은 그 보호하는 자녀에게 적어도 초등교육과 법률이 정하는 교육을 받게 할 의무를 진다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, ..., 용모등 신체조건, ... 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 아니한다.

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 교육기본법

제4조 (교육기회의 균등) 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건등을 이유로 교육에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제18조 (특수교육) 국가와 지방자치단체는 신체적·정신적·지적 장애 등으로 특별한 교육적 배려가 필요한 자를 위한 학교를 설립·경영하여야 하며, 이들의 교육을 지원하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.

4. 장애인복지법

제8조 (차별금지 등)① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니 하고 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여 서는 아니 된다.

제20조 (교육) ④ 각급 학교의 장은 교육을 필요로 하는 장애인이 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학시험 합격자의 입학을 거부하는 등의 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

⑤ 모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학(修學) 등에 편리하도록 장애의 종류와 정도에 맞추어 시설을 정비하거나 그 밖에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

5. 특수교육진흥법

제15조 (통합교육) ① 일반학교의 장은 특수교육대상자 또는 그의 보호자나 특수교육기관의 장이 통합교육을 요구하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

② 삭제

③ 일반학교의 장은 제1항의 규정에 의하여 통합교육을 실시하는 경우에는 대통령령이 정하는 기준에 따라 특수학급을 설치·운영하고, 예산의 범위안에서 특수교육에 필요한 교재 및 교구를 갖추어야 한다.

6. 특수교육진흥법시행령

제13조의2 (특수학급의 설치) ① 법 제15조제3항의 규정에 의한 특수학급 설치 기준은 다음 각호와 같다.

1. 특수교육대상자가 1인 이상 12인 이하인 학교 : 1학급 이상
2. 특수교육대상자가 13인 이상인 학교 : 2학급 이상

7. 특수교육진흥법시행규칙

제7조 (입학전형 및 수학편의의 제공 등) ① 각급학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다. <개정 1998.8.8>

② 각급학교의 장은 특수교육대상자의 수학에 불편이 없도록 교수 및 학습 활동에 필요한 각종 기기 및 장비 등을 제공하거나 이의 사용 및 인력의 활용 등을 최대한 허용하여야 한다.

8. 장애인등에 대한 특수교육법 (2008. 5. 26. 시행예정)

제4조 (차별의 금지) ① 각급학교의 장 또는 대학(고등교육법 제2조에 따른 학교를 말한다. 이하 같다)의 장은 특수교육대상자가 그 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형

합격자의 입학을 거부하는 등의 교육기회에 있어서 차별하여서는 아니된다.

② 국가, 지방자치단체, 각급학교의 장 또는 대학의 장은 다음 각호의 사항에 관하여 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우 외에는 특수교육대상자 및 보호자를 차별하여서는 아니된다.

1. 제28조에 따른 특수교육 관련 서비스 제공에서의 차별
2. 수업참여 배제 및 교내의 활동 참여 배제
3. 개별화교육지원팀에의 참여등 보호자 참여에서의 차별
4. 대학의 입학전형 절차에서 장애로 인하여 필요한 수험편의의 내용을 조사·확인하기 위한 경우 외에 별도의 면접이나 신체검사를 요구하는 등의 입학 전형과정에서의 차별

제17조 (특수교육대상자의 배치 및 교육) ① 교육장 또는 교육감은 제15조에 따라 특수교육대상자로 선정된 자를 해당 특수교육운영위원회의 심사를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 배치하여 교육하여야 한다.

1. 일반학교의 일반학급
2. 일반학교의 특수학급
3. 특수학교

② 교육장 또는 교육감은 제1항에 따라 특수교육대상자를 배치할 때에는 특수교육대상자의 장애정도·능력·보호자의 의견 등을 종합적으로 판단하여 거주지에서 가장 가까운 곳에 배치하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 특수교육대상자의 배치 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조 (통합교육)

③ 일반학교의 장은 제2항에 따라 통합교육을 실시하는 경우에는 제27조의 기준에 따라 특수학급을 설치·운영하고, 대통령령으로 정하는 시설·설비 및 교재·교구를 갖추어야 한다.

제27조 (특수학교의 학급 및 각급학교의 특수학급 설치 기준) ① 특수학교와 각급 학교의 장은 다음 각 호의 기준에 따라 학급 및 특수학급을 설치하여야 한다.

2. 초등학교·중학교 과정의 경우 : 특수교육대상자가 1인 이상 6인 이하인 경우 1학급을 설치하고, 6인을 초과하는 경우 2개 이상의 학급을 설치한다.
3. 고등학교 과정의 경우 : 특수교육대상자가 1인 이상 7인 이하인 경우 1학급을 설치하고, 7인을 초과하는 경우 2개 이상의 학급을 설치한다.

15 2008.7.23자 07진차838 결정 [장애인등록증 점자 미표기에 의한 차별]

보건복지부장관에게 장애인 등록증에 점자표시를 하도록 하여 중증장애인이 장애인 등록증의 내용을 인식하고 사용함에 있어 어려움이 없도록 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 보건복지가족부에서 발급하는 장애인등록증에는 점자표기가 되어 있지 않아 중증시각장애인의 경우 그 내용을 인식할 수 없고, 다른 신분증 또는 신용카드와 재질, 규격이 동일하여 촉각으로 식별하는 것이 불가능하다. 중증시각장애인이 장애인등록증을 이용하기 위해서는 타인의 도움을 받을 수 밖에 없으므로 이 경우 자신의 개인정보가 외부에 유출되거나 범죄에 악용될 위험에 노출되기도 한다. 중증시각장애인들은 장애인등록증의 내용을 인식하고 행정절차 및 서비스에 참여하는데 현저한 어려움이 있고 결과적으로 중증시각장애인에게 불리한 상황을 초래하고 는바, 이는 장애의 특성을 고려하지 않은 차별에 해당한다.
- [2] 피진정인은 이를 해소하기 위하여 중증시각장애인에게 정당한 편의를 제공할 의무가 있다. 현재 개발되고 있는 기술들을 검토해 볼 때 그 디자인을 변경하거나 기술적인 가공을 함으로써 시각장애인이 인식할 수 있는 장애인등록증을 제작하는 것이 불가능하다고 보기 어렵고 그러한 개선 노력이 막대한 비용을 수반하거나 현저히 곤란한 사정을 발생시킨다고 볼 만한 사정 또한 찾아보기 어렵다. 결국 피진정인이 중증시각장애인에게 발급하는 장애인등록증에 점자표기를 하지 않은 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「장애인복지법」 제8조, 제22조, 「장애인노안임상부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 제4조, 제6조

【진 정 인】 이○○

【피 해 자】 오○○

【피진정인】 보건복지부 장관

【주 문】 피진정인에게 중증시각장애인이 장애인등록증의 내용을 인식하고 사용하는데 어려움이 없도록 개선 조치할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

장애인등록증에 점자표시가 되어 있지 않아 중증시각장애인들의 경우 장애인

등록증과 다른 카드를 구별하기 어려울 뿐만 아니라 장애인등록증의 내용을 인식할 수도 없어 이를 사용하는데 어려움이 많다. 이에 대한 개선을 원한다.

2. 피진정인 주장

장애인등록증 앞·뒷면에 미세문자, 레인보우 인쇄 등 5개 위·변조 방지요소가 있고 복지카드의 경우 글자가 표기된 공간 외에 점자표기가 가능한 물리적 공간이 부족하다. 그리고 복지신용카드의 경우 카드 면적의 1/2 이상이 엠보싱으로 제작되어 점자표기는 상당히 어렵다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피해자는 시각장애 1급 장애인이며, 피진정인은 「장애인복지법」 및 같은 법 시행규칙에 따라 장애인등록증의 서식, 발급, 제작 등을 관장하는 행정관청으로 장애인등록증은 보건복지가족부가 한국조폐공사에 의뢰하여 제작하고 있다.

나. 2007. 12.말 현재 등록된 시각장애인은 216,881명이며, 그 중 문자를 시각적인 방법으로 인식하기 어려운 1~3급 시각장애인은 51,587명이다.

다. 「장애인복지법 시행규칙」 제4조에 의하면 장애인등록증은 신용카드 또는 직불카드의 기능 유무에 따라 복지카드와 복지신용카드 2종이 있다. 재질은 플라스틱이며, 규격은 가로 8.6cm, 세로 5.4cm로 주민등록증 및 기타 신용카드의 재질, 규격과 동일하다.

라. 복지카드의 경우 앞면에는 복지카드·성명·주민등록번호·장애종류·장애등급·주소·사진·발급일·발급기관·발급기관의 직인이, 뒷면에는 주소 변경란·보호자 연락처·장애인등록일이 표기되어 있다.

마. 복지신용카드의 경우 앞면에 카드번호·유효기간·영문성명·카드회사명이

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

양각으로 표기되어 있으며, 뒷면에 복지카드·성명·생년월일·성별·장애종류·장애등급·사진·발급일자·최초등록일자·발급기관·발급기관의 직인·서명란 등이 표기되어 있다. 그리고 카드 뒷면에는 자기띠가 부착되어 있으며 일부 카드의 경우에는 교통카드 칩과 안테나가 내장되어 있다.

5. 판단

가. 장애인에 대한 정당한 편의제공의무

「헌법」 제11조 제1항은 법 앞의 평등을 규정하고 있고, 「장애인복지법」 제22조 제5항에서는 국가와 지방자치단체는 시각장애인이 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 점자도서와 음성도서 등을 보급하기 위하여 노력할 것을 규정하고 있으며, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 제4조에서는 장애인 등은 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받기 위하여 정보에 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 가짐을, 같은 법 제6조에서는 국가 및 지방자치단체는 장애인 등이 정보에 접근할 수 있도록 각종 시책을 마련할 것을 규정하고 있다.

위 규정들을 볼 때 국가 및 지방자치단체 등 공공기관은 장애인이 장애로 인하여 정보에 대한 접근·이용이 어려운 경우에는 정당한 편의 제공을 통해 비장애인과 동등하게 접근·이용할 수 있는 환경과 여건을 조성해야 한다.

나. 장애인등록증에 점자표기를 하지 않은 것이 장애를 이유로 한 차별인지 여부

보건복지가족부에서 발급하는 장애인등록증에는 점자표기가 되어 있지 않아 중증시각장애인의 경우 그 내용을 인식할 수 없을 뿐만 아니라 다른 신분증 또는 신용카드와 재질, 규격이 동일하여 촉각으로 식별하는 것이 불가능하다. 따라서 중증시각장애인이 장애인등록증을 이용하여 각종 행정절차 및 서비스에 참여하기 위해서는 자신만의 방법으로 표시를 하여 관리를 하거나 타인의 도움을 받아 사용할 수 밖에 없다. 특히 다른 카드와 섞이거나 자신만의 표시가 없어졌을 때 중증시각장애인이 장애인등록증을 이용하기 위해서는 타인의 도움을 받을 수 밖에 없으므로 이 경우 자신의 개인정보가 외부에 유출되거나 범외에 악용될 위험에 노출되기도 한다. 이처럼 피진정인이 점자가 표기되지 않은 장애인등록증을 발급

함으로써 중증시각장애인들은 장애인등록증의 내용을 인식하고 행정절차 및 서비스에 참여하는데 현저한 어려움이 있고 결과적으로 중증시각장애인에게 불리한 상황을 초래하고 있는바, 이는 장애의 특성을 고려하지 않은 차별에 해당하므로 피진정인은 이를 해소하기 위하여 중증시각장애인에게 정당한 편의를 제공할 의무가 있다. 피진정인은 장애인등록증의 물리적 공간 부족과 기술적 곤란함을 들어 시각장애인이 인식할 수 있는 장애인등록증을 제작하기 어렵다고 주장하고 있으나, 장애인복지카드의 목적 및 용도에 비추어 보아 시각장애인이 장애인등록증을 구별하지 못하여 이를 사용하지 못한다면 이는 제도의 취지 자체가 무의미해지는 것이며, 현재 개발되고 있는 기술들을 검토해 볼 때 그 디자인을 변경하거나 기술적인 가공을 함으로써 시각장애인이 인식할 수 있는 장애인등록증을 제작하는 것이 불가능하다고 보기 어렵고 그러한 개선 노력이 막대한 비용을 수반하거나 현저히 곤란한 사정을 발생시킨다고 볼 만한 사정 또한 찾아보기 어렵다. 결국 피진정인이 중증시각장애인에게 발급하는 장애인등록증에 점자표기를 하지 않은 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제4호가 규정하는 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다 할 것이다.

6. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 7. 23.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 …(중략)…장애, …(중략)…등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

나. 개화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 장애인복지법

제8조 (차별금지 등) 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

제22조 (정보에의 접근) ⑤ 국가와 지방자치단체는 시각장애인이 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 점자도서와 음성도서 등을 보급하기 위하여 노력하여야 한다.

4. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률

제4조(접근권) 장애인등은 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받기 위하여 장애인등이 아닌 사람들이 이용하는 시설과 설비를 동등하게 이용하고 정보에 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 가진다.

제6조(국가 및 지방자치단체의 의무) 국가 및 지방자치단체는 장애인등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근할 수 있도록 각종 시책을 마련하여야 한다.

16 2008.7.23자 08진차281 결정 [장애를 이유로 한 보험가입 차별]

이 결정은 장애인차별금지법 시행 이후 국가인권위원회에서 장애인차별금지법 적용을 한 첫 번째 권고결정으로, 정신장애 3급 판정을 받은 진정인에게 정신장애가 있다는 이유로 장애와 보험사고 발생률에 대한 구체적인 계약심사를 하지 않고 상해보험 가입을 거절한 ○○사업본부에 대하여 보험청약 심사를 개시할 것과 상법 제732조가 삭제될 때 까지 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 심신상실 심신박약의 해석 및 적용과 관련하여 구체적인 기준 및 심사절차를 마련할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 보험회사가 보험청약자가 가지고 있는 장애 또는 과거의 진단력과 보험사고의 발생 가능성의 상관관계에 대한 객관적이고 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 단지 특정 장애가 있다는 이유 또는 과거의 진단력이 있다는 이유로 보험가입을 거절하는 것은 장애 또는 병력을 이유로 한 차별에 해당한다.
- [2] 피진정인은 진정인의 장애와 보험사고 발생률에 대한 진정인의 생활상태, 경제활동 및 사회활동 등을 파악하여 구체적 심사와 판단의 단계를 거쳐 결정할 수 있음에도 불구하고 장애에 대한 예단과 위험추정이 불가능하다는 자의적 판단만으로 보험 가입 기회를 원천적으로 차단한 것이다.
- [3] 피진정인이 근거법으로 제시한 「상법」 제732조에 따라 진정인이 ‘심신상실·심신박약’에 해당하여 계약의 무효조건이라고 하나, 심신상실·심신박약’이 어떠한 상태에 있는 자를 의미하는 가는 그 자체가 완결적 개념이 아니며 법 판단자의 해석에 따라 구체적인 판단 적용이 이루어지는 개념이다. 진정인이 정신장애 3급의 판정을 받았다 하여 무조건 심신상실, 심신박약에 해당한다고 판단하는 것은 심신상실, 심신박약의 개념을 지나치게 확대해석하여 정신장애인의 보험가입을 원천적으로 차단하는 결과를 초래할 수 있으므로 세부적인 기준 및 심사절차를 마련하는 노력이 필요하다.
- [4] 「상법」 제732조는 원래의 입법취지와는 달리 장애인 개인의 구체적인 상황에 대한 고려 없이 획일적으로 보험에의 접근기회 자체를 박탈함으로써 그 목적의 정당성에도 불구하고 수단의 적정성이나 피해의 최소성에 비추어 볼 때 「헌법」 제11조 평등권을 침해할 뿐만 아니라 「장애인차별금지법」 제15조, 제17조와 충돌된다. 우리 위원회는 2005. 8. 22. 법무부에 「상법」 제732조의 삭제를 권고한 바 있으며, 동 조항에 근거한 「우체국 보험약관」 제4조 역시 삭제되어야 한다.

[참조조문] 「헌법」 제10조, 제11조, 제34조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제15조, 제17조, 「장애인복지법」 제4조, 제8조

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

【진 정 인】 윤○○

【피진정인】 ○○사업 본부장

【주 문】 피진정인에게 진정인의 보험청약 심사를 개시할 것과 「상법」 제732조가 삭제될 때 까지 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 ‘심신상실·심신박약’의 해석 및 적용과 관련하여 구체적인 기준 및 심사절차 등을 마련할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

정신장애 3급인 진정인은 2003. 1.에 가입한 우체국 재해안심보험의 보험기간이 만료되어 2008. 1. ○○우체국을 방문하여 보험갱신 상담을 받았다. 그러나 우체국에서는 진정인에게 정신장애가 있다는 이유로 보험갱신을 거부하였다. 이는 장애를 이유로 한 차별이다.

2. 당사자 주장

가. 피진정인 주장

재해안심보험은 판매가 이미 중지되어 진정인은 보험갱신이 아니라 새로운 보험 상품에 가입을 하여야 하는데, 진정인의 경우 우울증으로 정신병원에 입원한 적이 있고 현재에도 약물을 복용하고 있다고 하여 재해안심보험과 유사한 보험인 ○○○○ 상해보험에 가입할 수 없다고 안내하였다.

정신장애 3급은 「상법」 제732조와 우체국 보험약관에 따르면 계약의 무효사유에 해당하며, 의료경험칙 상으로 우울증은 지속적으로 우울하고 슬픈 감정, 의욕 저하 등과 다양한 신체적인 증상이 나타나고 본인을 스스로 해치는 경우도 있으므로 사고발생률을 다른 계약자와 동일하다고 볼 수 없다. 따라서 정신장애 및 우울증의 치료병력이 있는 경우 보험가입을 거절하고 있다.

나. 참고인 양○○(○○병원 신경정신과 전문의)

진정인은 2006. 3. 입원 당시 감정의 다변성, 불안정 정서, 가정고양, 의기양양, 비현실적 사고, 과대망상, 충동적 행동 등의 증상을 보였다. 그러나 2006. 6. 16. 퇴원 이후부터 현재까지 통원치료 중이며 특이한 정신병적 증상은 보이지 않고

비교적 안정된 심리 상태를 유지하고 있는 것으로 보인다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 양극성 정동장애로 2005. 4. 21. 정신장애 3급을 판정받은 장애인이며, 피진정인은 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따라 국가가 경영하는 보험사업을 운영하는 체신관서이다.

나. 진정인은 양극성 정동장애로 2003. 12. 이후 ○○병원에 4차례 입원하였으며, 2006. 6. 퇴원 이후 현재까지 한달에 한번씩 ○○병원 신경정신과에서 통원치료를 받고 있다. 그리고 2007. 1.경부터 콘크리트 제조회사에서 생산직 직원으로 근무하고 있다.

다. 진정인은 2003. 1. 16. 자신을 피보험자로 하여 재해안심보험을 가입하였고 2008. 1. 16. 보험기간이 만료되자 2008. 1. 중순경 ○○우체국을 방문하여 우체국 직원 박영석에게 보험 상담을 받았다.

라. 당시 박영석은 재해안심보험 상품이 이미 판매가 중지되어 위 보험과 유사한 ○○○○ 상해보험의 가입대상 여부를 검토한 후, 진정인이 우울증으로 병원에 입원한 적이 있고 정신과 약물을 복용하고 있어 ○○○○ 상해보험을 가입할 수 없다고 안내하였다.

마. ○○○○ 상해보험은 각종 사고로 인한 사망, 장애, 입원, 수술 및 골절을 보장하는 상품으로 「우체국 보험약관」 제4조에서는 '만 15세 미만자, 심신상실자 또는 심신박약자의 사망을 보험금 지급사유로 한 경우 계약을 무효로 한다'고 규정하고 있다.

5. 판단

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

가. 장애인차별금지법 적용 여부

이 사건 진정의 원인이 된 사실은 2008. 1. 중순경 발생하였으나 현재에도 보험가입이 거절되고 있는 차별행위가 계속되고 있는 바, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(2008. 4. 11. 시행, 이하 ‘장애인차별금지법’이라 한다.)의 적용을 받으며, 장애를 이유로 보험가입 등 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하였는지 여부가 쟁점이므로 같은 법 제15조, 제17조 및 「국가인권위원회법」 제2조 제4호의 조사대상이다.

나. 판단기준

「헌법」 제10조는 인간의 존엄성과 행복추구권을, 「헌법」 제11조 제1항은 법 앞의 평등을, 「헌법」 제34조 제5항은 신체장애자에 대한 국가의 보호를 규정하고 있다. 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 장애를 이유로 재화의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별행위로 규정하고 있고, 「장애인복지법」 제8조는 모든 영역에서 장애를 이유로 한 차별금지를 규정하고 있다. 그리고 「장애인차별금지법」 제15조 제2항에서는 ‘재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다’라고 규정하고 있고, 같은 법 제17조에서는 ‘금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다’라고 규정하고 있다.

보험영업을 하고 있는 보험회사는 계약의 자유 또는 사적자치의 원리에 의하여 영업상의 자유권이 보장된다. 한편으로 보험은 ‘위험사회’인 현대사회를 살아가는 사람들에게 안전장치로서 기능을 하고 있다. 따라서 영업의 자유는 보장되어야 하나, 동시에 보험에 가입하여 자신의 삶을 안전하게 영위하고자 하는 사람에게 그 위험 발생률을 판단함이 없이 기준에 가지고 있는 특정사유, 특히 장애나 병력에 관련된 편견과 선입견으로 보험가입을 거절한다면 이는 그 해당 개인에게는 삶의 질을 위협하는 심각한 문제를 야기하게 된다.

그러므로 보험회사에서 검증된 통계자료 또는 과학적·의학적 자료에 근거한 위험률 판단에 따라 보험청약자에 대하여 보험가입을 승낙 또는 거절하거나, 계약이 완료된 이후에 보험금 지급을 비례적으로 차등 지급하거나 제한하는 것은 객관성과 합리성에 기초한 보험가입 절차나 심사기준이므로 이를 차별행위로 볼

수는 없을 것이다.

그러나, 보험회사가 보험청약자가 가지고 있는 장애 또는 과거의 진단력과 보험사고의 발생 가능성의 상관관계에 대한 객관적이고 합리적인 근거가 없음에도 불구하고 단지 특정 장애가 있다는 이유 또는 과거의 진단력이 있다는 이유로 보험가입을 거절하는 것은 장애 또는 병력을 이유로 한 차별에 해당한다 할 것이다.

다. 보험가입을 거부한 것이 장애를 이유로 한 차별행위인지 여부

1) 보험 접근의 기회 박탈

피진정인은 정신장애 3급 및 우울증에 대한 치료병력이 있는 경우 사고발생률을 다른 계약자들과 동일하게 볼 수 없어 보험가입을 거절하고 있다고 주장하고 있다. 그러나 당시 보험가입 상담을 했던 박영석의 진술에 의하면 진정인이 우울증으로 병원에 입원한 적이 있고 당시 정신과 약물을 복용하고 있어 보험가입이 안된다고 안내하였고, 피진정인이 계약심사와 관련된 자료를 제출하지 않은 점 등을 볼 때 피진정인은 진정인의 장애와 보험사고 발생률에 대한 진정인의 생활 상태, 경제활동 및 사회활동 등을 파악하여 구체적 심사와 판단의 단계를 거쳐 결정할 수 있음에도 불구하고 장애에 대한 예단과 위험측정이 불가능하다는 자의적 판단만으로 보험 가입 기회를 원천적으로 차단한 것이다. 또한 피진정인은 우울증에 대한 의료경험적을 들어 진정인의 사고 발생률이 높다고 주장하나 이는 객관적이고 합리적인 근거라고 보기 어렵다. 따라서 이는 장애를 이유로 한 차별 행위이다.

2) 「상법」 제732조 및 「우체국 보험약관」 제4조가 합리적 이유가 될 수 있는지 여부

피진정인은 정신장애 3급의 경우 계약의 무효조건에 해당한다고 주장하고 있는데, 이는 「상법」 제732조 및 「우체국 보험약관」 제4조에 근거한 것으로 보인다.

「상법」 제732조는 심신상실자 또는 심신박약자가 사망을 보험사고로 하는 보험계약의 피보험자가 될 경우 발생할 수 있는 살해위험성을 제거하여 이들을 보호하기 위해 제정된 것으로 보이나, 상법·민법 등에서는 보험계약을 악용한 보험가입자 측의 의도적인 보험사고 유발가능성을 막기 위해 여러 방지규정을 두고 있으며, '심신상실·심신박약'은 추상적 개념으로 현실에서는 보험자의 판단에 좌

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

우되어 정신적 장애인들이 피보험자로서 가능한지 고려될 여지도 없이 보험에의 접근 자체가 원천적으로 배제되고 있다. 또한 이는 그 보호 취지를 감안할지라도 정신적 장애인이 사고 위험에 대비하여 사후 가장안정이나 미래설계를 할 수 있는 기회마저 박탈하는 결과를 초래하게 된다.

따라서 「상법」 제732조는 원래의 입법취지와는 달리 장애인 개개인의 구체적인 상황에 대한 고려 없이 획일적으로 보험에의 접근기회 자체를 박탈함으로써 그 목적의 정당성에도 불구하고 수단의 적정성이나 피해의 최소성에 비추어 볼 때 「헌법」 제11조 평등권을 침해할 뿐만 아니라 「장애인차별금지법」 제15조, 제17조와 충돌되므로 우리 위헌회가 2005. 8. 22. 법무부에 이미 권고한 바와 같이 삭제될 필요가 있으며, 동 조항에 근거한 「우체국 보험약관」 제4조 역시 삭제되어야 한다.

그리고 피진정인은 정신장애 3급의 경우 '심신상실·심신박약'에 해당하여 계약의 무효조건이라고 하였는데, '심신상실·심신박약'이 어떠한 상태에 있는 자를 의미하는 가는 그 자체가 완결적 개념이 아니며 법 판단자의 해석에 따라 구체적인 판단 적용이 이루어지는 개념이다. 따라서 개념 자체가 정신 장애와 반드시 동일시되는 것이 아니며 정신장애에 대한 치료법이 발전하지 않았을 당시에는 정신장애와 심신상실 또는 심신박약이 사실상 동일시되었다고 볼 여지가 있으나 정신장애에 대한 약물, 상담, 작업치료 등 여러 가지 치료법이 비약적으로 발전하고 있는 현재에 있어서는 모든 정신장애인이 심신상실이나 심신박약의 상태에 있다고 단정하기 어렵다.

따라서 정신장애 판정을 받았다 하여 무조건 심신상실, 심신박약에 해당한다고 판단하는 것은 심신상실, 심신박약의 개념을 지나치게 확대해석하여 정신장애인의 보험가입을 원천적으로 차단하는 결과를 초래할 수 있으므로 피진정인은 상법 제732조의 삭제 전이라 하더라도 정신장애인에 대한 사회적 편견이나 오해로 인한 보험가입 거부가 발생하지 않도록 '심신상실·심신박약'의 해석 및 적용과 관련하여 세부적인 기준 및 심사절차를 마련하는 노력이 필요하다.

그리고 생명보험협회에서는 9개 인수불가 항목을 규정하고 있는 장애인공통계약심사기준(2000. 10. 제정)을 폐지하고 2005. 9. 1. 장애인보험계약인수 모범규준을 마련하였는데, 위 모범규준에서는 심신상실자, 심신박약자, 중증장애인 등의 경우에도 비장애인과 동일한 계약심사과정을 거쳐 보험계약 인수여부를 결정하도록 함으로써 과거 9개 인수불가 항목에 해당할 경우에도 계약심사를 거쳐 사고발

생 위험률에 따라 계약의 인수여부 등을 판단하도록 권장하고 있다. 비록 피진정인은 생명보험협회의 회원은 아니지만 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 국가가 경영하는 보험사업의 운영기관인바, 같은 법에서 규정하고 있는 것처럼 보험의 보편화를 통하여 국민의 경제생활의 안정과 공공복리의 증진에 기여해야 할 당위성이 크다고 할 것이다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「장애인차별금지법」 제15조 및 제17조가 금지하는 장애인에 대한 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 7. 23.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제10조 (인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 (평등권) ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

제34조 (사회보장) ⑤신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제15조 (재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지) ②재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의

제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

4. 장애인복지법

제4조 ①장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받는다.

제8조 (차별금지 등) 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

17 2008.12.3자 08진차920 결정 [선거권 행사에 있어 시각장애인에 대한 편의 미제공]

진정인은 지난 2008. 7. 30 서울특별시교육감 선거에서 시각장애인을 위한 투표보조용구가 제공되지 않아 부득이 동행한 가족이 대리투표를 하였던 바 관련 지자체 선관위원장과 중앙 선거관리위원회에 선거권자의 선거권이 실질적으로 보장되고 비밀선거의 원칙이 준수될 수 있도록 관할 투표소의 선거관계자들을 대상으로 교육을 실시할 것과 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 관할 선거구의 선거관계자들을 대상으로 교육을 실시하고 관리·감독을 철저히 할 것을 권고한 사례

【결정요지】

시각장애인 선거권자의 선거권 행사를 실질적으로 보장하기 위하여 피진정인이 제공하여야 할 편의의 내용은 시각장애인 선거권자가 타인의 도움 없이 기표할 수 있도록 제작된 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제공하는 것이며, 만약 피진정인이 이러한 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제공하지 않아 시각장애인 선거권자가 투표용지에 기표함에 있어 타인의 보조를 받을 수밖에 없었다면 이는 피진정인이 민주선거의 기본원칙인 비밀선거를 보장하기 위한 정당한 편의제공 의무를 위반한 것으로 보아야 한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 제24조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제27조, 「공직선거법」 제151조, 제157조, 「공직선거관리규칙」 제74조

【진 정 인】 임○○

- 【피진정인】**
1. ○○2동선거관리위원장
 2. ○○구선거관리위원장

- 【주 문】**
1. ○○2동선거관리위원장에게, 향후 장애인 선거권자의 선거권이 실질적으로 보장되고 비밀선거의 원칙이 준수될 수 있도록 관할 투표소의 선거관계자들을 대상으로한 교육을 실시할 것을 권고한다.
 2. ○○구선거관리위원장 및 관리·감독기관인 서울특별시선거관리위원장, 중앙선거관리위원회에, 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 관할 선거구의 선거관계자들을 대상으로 교육을 실시하고 관리·감독을 철저히 할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 시각장애인으로 2008. 7. 30. 서울특별시교육감 선거를 위하여 ○○구 ○○동 271번지 소재 중평초등학교에 설치된 투표소를 방문하였으나 시각장애인을 위한 투표보조용구가 제공되지 않아 진정인의 의사에 반하여 부득이 동행한 가족이 대리투표를 할 수 밖에 없었다. 이는 장애인의 선거권 행사에 있어 비밀 선거가 보장되지 않은 장애인 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○구선거관리위원회장

○○구선거관리위원회는 시각장애인 투표보조용구에 대한 사용방법과 제공 등에 관하여 투표관리관, 동선거관리위원회 간사 및 서기 등 전 선거사무관계자를 대상으로 교육한바 있고 시각장애인 투표보조용구는 각 동선거관리위원회에 투표소 수만큼 배부하였다.

중평초등학교에 설치된 투표소를 관리하는 ○○구 ○○2동선거관리위원회는 ○○구선거관리위원회로부터 배부 받은 시각장애인 투표보조용구를 중평초등학교에 설치된 ○○2동 제4투표소를 비롯하여 전 관할 투표소에 재배부 하였다.

○○구선거관리위원회에서 진정사실에 대한 자체 확인 결과 시각장애인 투표보조용구가 종이 재질로 제작된 관계로 기표소 내에 비치해 놓을 경우 선거인이 훼손할 우려가 있어 ○○2동 제4투표소 투표관리관이 별도로 행정봉투에 담아 보관하고 있었다.

진정인이 투표소를 방문하자 ○○2동 제4투표소 투표관리관은 시각장애인 투표보조용구를 제공하기 위하여 잠시 기다려 줄 것을 요청하였고 별도 보관중이던 투표보조용구를 찾는 과정에서 약간의 시간지체가 있었다.

이에 진정인이 가족을 동반하여 투표하여도 되느냐고 문의해와 해당 투표소의 투표관리관은 공직선거법에 의하여 시각장애인은 가족을 동반하여 투표할 수 있음을 설명하고 진정인을 기다리게 하는 것보다 가족을 동반하여 투표할 수 있도록 하는 편이 진정인에게 보다 유리하다고 판단하였다.

진정인이 기표소 안으로 들어가고 난 후 투표보조용구를 전달하려 하였으나 진정인은 이미 투표를 하던 중이어서 투표보조용구를 전달할 수 없었다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

나. ○○2동 제4투표구 투표관리관

진정인이 시각장애인임을 밝히고 투표보조용구를 요구하였으나 전날 받아 놓은 투표보조용구를 바로 찾을 수 없었다. 이때 걸린 시간이 1~2분 정도였는데 진정인은 동행한 가족의 도움을 받아 투표할 수 있는냐고 문의해와 그래도 좋다고 답변하였다. 진정인이 투표를 마치고 나와 다시 투표보조용구가 있는냐고 확인해보자고 하였다. 당시 투표소 안이 혼잡하여 진정인은 밖에 나가서 기다렸고 투표보조용구를 찾는데 걸리는 시간은 4~5분 정도였다. 투표보조용구를 찾고 나서 진정인에게 보여주려고 밖으로 나가보았으나 진정인은 보이지 않았다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 가. 피진정인 ○○2동선거관리위원장은 선거인들이 원활한 선거권 행사를 할 수 있도록 각종 편의를 제공하는 업무를 담당하고 있으며 피진정인 ○○구선거관리위원장은 투표용품 및 투표보조용구를 제공하고 동선거관리위원회를 관리·감독하는 업무를 담당하고 있다.

나. ○○구선거관리위원장은 2008. 7. 25.에 기표용구(투표구당 6개), 시각장애인용 투표보조용구(투표구당 2개), 선거가방(투표구당 1개), 기표막(투표구당 4개), 스탬프(투표구당 3개)를 각 동선거관리위원회에 배부하였고 ○○2동선거관리위원장은 배부 받은 투표용구 및 용품을 ○○2동 제4투표소를 비롯한 전 관할 투표소에 재배부 하였다.

다. ○○2동 제4투표소 투표관리관은 시각장애인 투표보조용구를 2개 수령하였으나 종이로 제작된 투표보조용구의 훼손을 방지하기 위하여 투표 당일날 미리 기표소에 비치하지 않고 별도의 장소에 보관하고 있었다.

라. 진정인이 2008. 7. 30. 중평초등학교에 설치된 제4투표소를 방문하여 시각장애인임을 밝히고 투표보조용구를 요구하였으나 투표관리관은 별도 보관중인 투

투표보조용구를 찾는데 1~2분의 시간이 소요되었으며, 당시 투표소가 혼잡하여 투표보조용구를 찾을 때까지 기다릴 수 없었던 진정인은 동행한 가족의 도움으로 투표가 가능한지를 투표관리관에게 문의하였고 투표관리관은 「공직선거법」 제 157조 제6항에 의하여 진정인이 동행한 가족과 동반하여 기표할 수 있도록 조치하였다.

마. 진정인이 투표를 마치고 나와 투표관리관에게 시각장애인 투표보조용구가 있는지 다시 확인 요청을 한 후 진정인은 투표소 밖에서 투표관리관을 기다렸다. 진정인의 요청에 따라 투표관리관이 시각장애인 투표보조용구를 찾기까지 소요된 시간과 과정에 대하여는 진정인은 약 20여분 이상 투표소 밖에서 기다렸으나 투표관리관이 시각장애인 투표보조용구를 보여주지 못하여 집으로 귀가하였다고 주장하고 있고, 투표관리관은 4~5분 정도 후에 투표보조용구를 찾아서 진정인에게 보여주려고 하였으나 진정인을 찾을 수 없었다고 주장하여 진술에 다소 차이가 있으나, 진정인이 투표를 마치고 돌아갈 때까지 투표관리관이 진정인에게 시각장애인용 투표보조용구를 제공하지 못한 점에 대하여는 사실로 인정된다.

5. 판단

가. 장애인의 선거권 보장을 위한 피진정인의 의무

「헌법」 제24조는 “모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 선거권을 가진다.” 라고 규정하고 있고, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장애인차별금지법)」 제27조 제2항은 “국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다.”라고 규정하고 있으며, 「공직선거법」 제151조 제7항은 “구·시·군선거관리위원회는 시각장애로 인하여 자신이 기표를 할 수 없는 선거인을 위하여 필요한 경우에는 중앙선거관리위원회규칙이 정하는 바에 따라 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제작·사용할 수 있다.” 라고 규정하고 있다.

선거권은 민주주의 국가에서 국민주권과 대의제 민주주의를 실현하는 수단으로서 최대한 보장되어야 하는 중요한 기본권 중의 하나이며, 피진정인은 위의 「헌법」, 「장애인차별금지법」, 「공직선거법」에 따라 장애인 선거권자의 선거

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

권 행사를 실질적으로 보장하여야 할 의무가 있으며 그 정도는 비장애인의 선거권 행사가 보장되는 것과 같은 수준이 되어야 할 것이다.

이 사건에서 시각장애인 선거권자의 선거권 행사를 실질적으로 보장하기 위하여 피진정인이 제공하여야 할 편의의 내용은 시각장애인 선거권자가 타인의 도움 없이 기표할 수 있도록 제작된 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제공하여야 하며, 만약 피진정인이 이러한 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제공하지 않아 시각장애인 선거권자가 투표용지에 기표함에 있어 타인의 보조를 받을 수 밖에 없었다면 이는 피진정인이 민주선거의 기본원칙인 비밀선거를 보장하기 위한 정당한 편의제공 의무를 위반하였다고 보아야 할 것이다.

나. 피진정인이 장애인의 선거권 보장 의무를 위반하였는지 여부

피진정인 ○○구선거관리위원장은 「공직선거법」 제151조 제7항 및 「공직선거관리규칙」 제74조 제2항에 따라 시각장애인용 투표보조용구를 제작하여 각 동선거관리위원회에 배부하였고 투표당일 진정인이 ○○2동 제4투표소를 방문하였을 때 ○○2동 제4투표소 투표관리관은 별도 보관중이던 시각장애인 투표보조용구를 찾는데 다소 시간이 지체되었을 뿐이며 진정인이 이를 기다리지 않고 동반한 가족과 함께 투표한 것은 진정인 스스로 편리한 투표방법을 선택한 것이라고 주장하고 있으나,

인정사실에서 본바와 같이 진정인이 투표관리관에게 시각장애인임을 밝히고 투표보조용구의 제공을 요구하였음에도 투표관리관이 이를 제공하지 못하자 진정인은 불가피하게 동반한 가족의 도움을 받아 투표를 하였던 것으로서, 비록 피진정인이 시각장애인의 선거권 행사의 편의를 위하여 사전에 투표보조용구를 제작하여 보관하고 있었다 하더라도 투표 당일날 진정인에게 이를 제공하지 못한 것은 「장애인차별금지법」 제27조 제2항을 위반하여 장애인 선거권자의 선거권 보장을 위한 정당한 편의를 제공하지 않는 것에 해당하며, 나아가 진정인이 선거권을 행사함에 있어 타인의 도움을 받을 수 밖에 없었던 것은 비밀선거 원칙이 지켜지지 않는 기본권 침해가 있었다고 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「장애인차별금지법」 제27조 제1항 및 제2항에서 금지하는 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호

의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 3.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 문경란 위원 최윤희

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 (평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

제24조 (선거권) 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 선거권을 가진다.

2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제27조 (참정권) ① 국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.

② 국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다.

3. 공직선거법

제151조 (투표용지와 투표함의 작성) ⑦ 구·시·군선거관리위원회는 시각장애로 인하여 자신이 기표를 할 수 없는 선거인을 위하여 필요한 경우에는 중앙선거관리위원회규칙이 정하는 바에 따라 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제작·사용할 수 있다.

제157조 (투표용지수령 및 기표절차) ⑥ 선거인은 투표소의 질서를 해하지 아니하는 범위 안에서 초등학교 이하의 어린이와 함께 투표소(초등학교인 어린이의 경우에는 기표소를 제외한다)안에 출입할 수 있으며, 시각 또는 신체의 장애로 인하여 자신이 기표할 수 없는 선거인은 그 가족 또는 본인이 지명한 2인을 동반하여 투표를 보조하게 할 수 있다. <개정 2000.2.16, 2004.3.12>
⑦ 제6항의 경우를 제외하고는 같은 기표소안에 2인 이상이 동시에 들어갈 수 없다.

4. 공직선거관리규칙

제74조 (시각장애선거인용 특수투표용지등 <개정 2005.8.4>)

① 구·시·군위원회가 법 제151조(투표용지와 투표함의 작성)제7항의 규정에

의하여 시각장애로 인하여 자신이 기표를 할 수 없는 선거인(이하 이 조에서 "시각장애선거인"이라 한다)을 위한 특수투표용지를 작성하는 때에는 제71조(투표용지)제2항의 규정에 의한 투표용지 서식에 의하되, 점자로 작성한다. 이 경우 후보자의 성명은 법 제150조(투표용지의 정당·후보자의 게재순위등) 제2항 단서의 규정에 불구하고 한글점자로 표시한다.<개정 1995.4.14, 1997.11.14, 2002.3.21>

②구·시·군위원회는 제1항의 규정에 의한 특수투표용지를 작성하지 아니하는 때에는 중앙위원회가 정하는 바에 따라 투표보조용구를 작성하여 투표관리관이 선거일에 투표소에서 시각장애선거인에게 제공하게 할 수 있다. <개정 2005.8.4>

③제2항의 규정에 의한 투표보조용구는 시각장애선거인이 투표용지의 기표란에 표를 하기 쉽도록 작성하여야 한다.

18 2008.8.8자 08진차728 결정 [시각 장애인에 대한 편의 미제공]

피진정인 ○○광역시장과 대한○○공사장에게 점자로 인쇄된 토지 보상 협의 안내문과 보상 내역서를 1급 시각장애인인 진정인에게 즉시 송부할 것과 향후 장애인에 대한 정당한 편의가 제공될 수 있도록 소속 직원들에 대한 자체 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인들이 토지보상법에 의하여 보상대상 토지와 물건의 소유자에게 보상계획, 협의절차 및 방법, 보상액의 산정내역을 개별 통지함에 있어, 1급 시각장애인인 진정인이 인식할 수 없는 활자 인쇄물로 통지한 것은 진정인의 재산권 보호를 위하여 필요한 행정절차에 있어 장애인이 비장애인과 동등한 수준으로 이용할 수 있는 편의를 제공한 것이라고 볼 수 없으며, 나아가 피진정인들이 진정인에게는 토지보상법에 의한 통지 의무를 이행하지 아니한 것과 같다.
- [2] 진정인이 보상협의안내문을 시각장애인이 인식할 수 있는 점자로 인쇄하여 제공할 것을 피진정인에게 요청하였음에도 피진정인들이 점자 인쇄물을 제공하지 아니하고 구두로 설명을 대신한 것은 장애인차별금지법 제26조 제5항 및 같은 법 시행령 제17조를 위반하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구를 거부한 경우에 해당한다

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제21조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령」 제14조, 제17조, 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」 제26조

【진 정 인】 조○○

- 【피진정인】**
- 1. ○○광역시장
 - 2. 대한○○공사 사장

【주 문】 피진정인들에게 점자로 인쇄된 보상협의안내문과 보상내역서를 진정인에게 즉시 송부할 것과 향후 장애인에 대한 정당한 편의가 제공될 수 있도록 소속 직원들에 대한 자체 인권교육을 실시할 것을 권고 한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인들은 ○○ 가정오거리 재개발 공동 사업시행자로서 2008. 6. 9. 해당

지역 내 토지와 건물의 소유자들에게 활자 인쇄물로만 작성된 보상협의안내문을 배부하였고, 그 지역에 건물을 소유하고 있는 1급 시각장애인인 진정인에게는 점자 인쇄물을 제공하지 않았다. 이에 2008. 6. 16. 경 진정인이 피진정인들에게 점자로 인쇄된 보상협의안내문을 요구하였으나 피진정인들은 이를 거부하였다.

2. 피진정인 주장

가. 피진정인 ○○광역시장

이 사건에서의 편의제공은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 '장애인차별금지법'이라 한다)」 제21조 및 같은 법 시행령 제14조에 규정된 편의 제공이라 판단하였고, 같은 법 제21조의 편의제공의무는 2009. 4. 11. 이후 적용되는 것이므로 진정인에게 점자 보상협의안내문을 제공하지 않았다.

그러나, 그 후 담당공무원이 진정인 가정을 직접 방문하여 보상협의안내문의 내용과 절차 및 구비서류의 발급 등에 대하여 구두로 설명을 하였으며 진정인은 2008. 7. 7.에 보상협의를 신청하였다.

향후, 법 취지에 부합되도록 진정인에게 점자 보상협의안내문 및 보상내역서를 작성하여 빠른 시일내에 통지할 예정이다.

나. 피진정인 대한○○공사 사장

토지보상 업무는 대한○○공사가 분담하고 있으나 전반적인 사업시행은 ○○시와 공동으로 협의하여 시행하고 있으므로 이 사건과 관련한 점자 보상협의안내문은 ○○시와 협의하여 진정인에게 제공할 예정이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○광역시와 대한○○공사는 ○○광역시 서구 가정동 571번지 일원 972,141㎡를 공동으로 개발하기 위하여 2006. 8. 28. 동 지역을 도시개발 구역으로 지정 고시하고, 2006. 8. 29. ○○ 가정오거리 도시재생사업의 공동시행을 위한 개발 협약서(이하 '공동협약서'라 한다)를 체결하였다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

나. 대한○○공사는 2008. 6. 9. 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」(이하 '토지보상법'이라 한다) 제26조에 의하여 보상협의안내문 및 개별 보상금내역을 해당 지역 토지소유자 및 관계인에게 활자 인쇄물로 우편 발송하였으나, 1급 시각장애인인 진정인에게 별도의 점자 인쇄물은 제공하지 않았다.

다. 진정인은 2008. 6. 9. 활자로 인쇄된 대한○○공사의 보상협의안내문을 통지 받은 뒤 2008. 6. 16.경 가정오거리 도시개발사업 공동 사업시행자인 ○○광역시에 점자로 인쇄된 보상협의안내문을 요청하였으나, ○○광역시는 장애인에 대한 편의제공 의무가 2009. 4. 11.부터 적용된다는 사유로 점자 인쇄물을 제공하지 않았다.

라. 진정인은 ○○광역시의 구두 안내 및 주변인의 도움으로 2008. 7. 7. 대한○○공사에 보상협의를 신청하였다.

5. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 '모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.'라고 규정하고 있고 장애인차별금지법 제26조 제5항은 '공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다'라고 규정하고 있다.

피진정인들이 토지보상법에 의하여 보상대상 토지와 물건의 소유자에게 보상 계획, 협의절차 및 방법, 보상액의 산정내역을 개별 통지함에 있어, 1급 시각장애인인 진정인이 인식할 수 없는 활자 인쇄물로 통지한 것은 진정인의 재산권 보호를 위하여 필요한 행정절차에 있어 장애인이 비장애인과 동등한 수준으로 이용할 수 있는 편의를 제공한 것이라고 볼 수 없으며, 나아가 피진정인들이 진정인에게 토지보상법에 의한 통지 의무를 이행하지 아니한 것과 같다.

이에 진정인이 보상협의안내문을 시각장애인이 인식할 수 있는 점자로 인쇄하여 제공할 것을 피진정인들에게 요청하였음에도 피진정인들이 점자 인쇄물을 제공하지 아니하고 구두로 설명을 대신한 것은 장애인차별금지법 제26조 제5항 및

같은 법 시행령 제17조를 위반하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구를 거부한 경우에 해당한다.

피진정인 ○○광역시장은 이 사건의 편의제공 의무가 장애인차별금지법 제21조 및 같은 법 시행령 제14조에 규정된 편의제공에 해당된다고 판단하였고 그 적용시기가 2009. 4. 11. 이후이므로 진정인에게 접자로 인쇄된 보상협의안내문을 제공하지 않았다고 주장하고 있으나, 장애인차별금지법 제21조는 정보통신·의사소통에 있어서의 정당한 편의제공 의무에 관한 규정으로서 그 내용은 공공기관이 생산하는 전자·비전자 정보에 대한 장애인 접근권의 보장과 공공기관 등이 주최하는 행사에 있어 장애인 참여 및 의사소통을 위한 정당한 편의제공 의무에 관한 것이다. 따라서, 이 사건과 같이 진정인의 재산권을 보호·보장 받기 위한 행정절차에 있어서는 위 규정이 적용되는 것이 아니라 장애인차별금지법 제26조 제5항이 적용되는 것이므로 피진정인들의 주장은 이유가 없다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 장애인차별금지법 제26조 제5항에서 금지하는 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 7. 23.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 유남영 위원 문경란

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제21조 ① 제3조 제1항 제4호 및 제6호, 제7호, 제8호 가목 후단 및 나목, 제11호, 제18호, 제19호에 규정된 행위자 및 제12호, 제14호 내지 제16호에 관련된 행위자 및 제10조 제1항의 사용자 및 제2항의 노동조합 관계자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 이 조에서 “행위자 등”이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대해 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 한다. 이 경우 제3조 제1항 제8호 가목 후단 및 나목에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니 한다.

② 공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사에서 장애인의 참여 및 의사소통을 위하여 필요한 수화통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원을 하여야 한다.

제26조 ⑤ 공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

3. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령

제14조 ① 법 제21조 제1항 전단에 따라 장애인이 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위는 별표 3과 같다.

[별표 3] 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의 단계적 범위(제14조 제1항 관련)

공공기관 : 2009년 4월 11일부터 적용

제17조 ① 공공기관 및 그 소속원은 법 제26조제8항에 따라 장애인이 사법·행정

절차 및 서비스를 이용하거나 그에 참여하기 위하여 요구할 경우 보조인력, 점자자료, 인쇄물음성출력기기, 수화통역, 대독(대독), 음성지원시스템, 컴퓨터 등의 필요한 정당한 편의를 제공하여야 하고, 장애인의 장애 유형 및 상태를 고려하여 교정·구급시설에서 계구(계구)를 사용하거나 고충 상담, 교도 작업 또는 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

4. 공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률

제26조 ①제20조의 규정에 의한 사업인정을 받은 사업시행자는 토지조서 및 물건조서의 작성, 보상계획의 공고·통지 및 열람, 보상액의 산정과 토지소유자 및 관계인과의 협의의 절차를 거쳐야 한다. 이 경우 제14조 내지 제16조 및 제68조의 규정을 준용한다.

19 2008.12.22자 08진차623, 08진차648 병합 결정 [장애를 이유로 한 입학 불허]

대학교 박사과정 입학전형 과정에서 진정인에 대하여 뇌병변 장애의 특성을 고려하지 않은 평가방식을 적용하여 불리한 대우를 한 것은 장애를 이유로 한 차별이므로 ○○대학교 대학원장과 대학원 ○○과 전형위원회에 대하여 불합격 결정을 취소하고 재심사할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 대학교 박사과정 입학전형 당시 전형기준에서 요구하는 학문수행을 위한 지적 능력 내지 지적 이외에 별도의 신체적 능력을 요구하는 것으로 장애를 이유로 한 차별행위에 해당하며, 설명 신체적인 장애가 자료의 수집 및 발굴에 다소 영향을 미친다 하더라도 이는 보조인 등의 활용을 통해 극복이 가능하므로 진정인의 신체적 장애를 이유로 불합격 결정한 것은 장애를 이유로 입학을 거부한 것으로 「장애인차별금지법」 제13조 제1항 위반이다.
- [2] 입학전형 평가는 서류전형과 구술시험으로 나뉘는데, 진정인의 경우 총 100점 만점 중 서류전형의 경우 60점 만점에 54점을 받아 비교적 우수한 성적을 거둔 반면, 구술시험은 40점 만점에 15.33점을 받아 상당히 저조한 성적을 거두었음을 알 수 있다. 구술시험 평가내용을 구체적으로 살펴보면, 진정인이 답변을 제대로 하지 못하여 진정인이 제출한 논문만을 가지고 평가하였다든가, 일반적인 형태의 구술문답이 불가능하여 교과목 이수내역, 성적표, 논문을 근거로 평가하였다든가, ‘외국어의 이해정도’는 측정이 불가능해서 최저등급(D)을 주었다고 진술하고 있는바 이를 통해 진정인이 구술을 통한 의사소통에 어려움이 있었음에도 장애의 특성을 고려하지 않은 자의적이고 불합리한 평가방식을 운용함으로써 진정인이 구술시험에서 자신의 지적능력, 사고능력, 가치관 등을 표현할 수 있는 기회나 환경을 충분히 제공하지 않았다고 판단된다. 따라서 이는 장애의 특성을 고려하지 않은 평가방식을 통해 진정인에게 불리한 대우를 한 것으로 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다.

[참조조문] 「헌법」 제11조, 제31조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조, 제13조, 「장애인복지법」 제20조, 「교육기본법」 제4조, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제4조

[진정인] 이○○

- [피진정인]**
- 1. ○○대학교 대학원장
 - 2. ○○대학교 대학원 ○○과 전형위원회

[주 문] 1. 피진정인 소속기관의 장인 ○○대학교 총장에게, 진정인의 불합격 처분을 취소하고 장애의 특성을 고려한 평가방식을

제공하여 진정인이 재심사 받을 수 있도록 조치할 것을 권고한다.

2. 피진정인들에게 장애와 관련한 인권교육을 받을 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 뇌병변 장애 1급으로 2008년 후기 ○○대학교 ○○과 박사과정 입학 전형에 단독으로 응시하였으나 장애를 이유로 불합격되었다. 이는 장애를 이유로 한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○대학교 대학원장

○○과 전형위원회가 제출한 입학전형 성적일람표를 검토한 바, 동 전형위원회의 평가와 판정결과는 우리 대학원의 「입학전형에 관한 내규」에 부합하였다.

나. 박○○ (○○대학교 대학원 ○○과 전형위원회 위원장)

진정인에 대한 서류전형 중 ‘출신대학 성적’과 ‘기초선수과목 이수정도’는 각각 만점(각 30점, 20점)을 주었고 ‘연구계획의 충실도’는 연구주제 개발에 큰 공을 들이지 않았고 박사학위 논문의 구성에 반드시 필요하다고 생각되는 연구방법과 이론을 제시하지 못했다고 판단하여 10점 만점 중 5점을 주었다.

구술시험에서는 진정인의 장애로 인하여 답변을 들을 수 없어 전형위원들은 석사논문을 통해 평가하였는데, ‘일반교양의 이해정도’ 항목은 석사논문에서 합당한 지식을 갖추고 있다고 볼 수 없어 10점 만점 중 5점을 주었다. ‘전공의 이해정도’ 항목에서는 석사논문 체제나 형식, 각주를 처리하는 방식, 문장서술 능력 등을 볼 때 전문적인 논문작성 수련을 상당히 게을리 했다고 평가하여 20점 만점 중 매우 낮은 5점을 주었다. ‘외국어 이해정도’ 항목에서는 석사학위 논문이 어떤 외국어 서지를 참고하였는지를 보고 평가한 결과, 진정인의 전문분야에 반드시 필요하다고 사료되는 한문과 일본어 서지 목록을 찾을 수 없었다. 따라서 10점 만점 중 5점을 주었다.

다. 최○○ (동 전형위원회 위원)

진정인이 연구하려고 하는 일제강점기는 일본 자료가 대부분이며, 특히 농민운동에 대한 자료는 조선일보, 동아일보 등 신문과 잡지 이외에는 거의 자료가 없는 실정이다. 기존의 자료를 활용한 기왕의 연구업적을 뛰어넘는 창의적인 박사학위 청구논문을 저술하려면 연구자가 새로운 자료를 발굴해야 한다. 따라서 아직 알려지지 않은 사료들을 국내외의 도서관이나 정부기록보존서 등을 방문하여 발굴하여야 하며, 특히 당시 농민운동을 직접 주도하였거나 참여한 생존자들을 찾아다니며 구술을 녹취하는 등 연구자가 직접 자료를 발굴하여야 하는데 진정인의 경우 사료 발굴이 용이하지 않을 것으로 보았다.

그러나 석사학위논문은 잘 보완하여 전공분야 학술지에 게재할 경우 박사학위과정의 입학여부를 재고해보겠다고 하였는데 그 이유는 진정인의 석사학위논문은 기왕의 연구자들이 이용하지 않은 1차 자료를 발굴·이용하여 창의적으로 논문을 작성한 것이 아니라 이미 많은 연구자들이 이용한 자료도 충분히 섭렵하지 않고 기왕의 연구업적을 자신의 시각으로 재정리·해석한 것이기 때문이다. 따라서 관계 자료를 더 발굴·활용해서 석사학위논문을 창의적으로 보완하여 전공분야 학술지에 게재할 수 있다면 박사학위 청구논문을 작성할 수 있는 능력이 있다고 보았다.

라. 김○○ (동 전형위원회 위원)

입학전형 당시 진정인은 일반적인 형태의 구술시험이 불가능한 상태여서 진정인이 제출한 서류(○○대학교 ○○과 성적이수내역서, ○○대학교 대학원 성적증명서, 석사학위 청구논문)을 위주로 하여 평가하였다.

‘일반교양의 이해정도’의 경우 진정인이 학부 시절 이수한 일반교양 18과목 중에서 역사 관련 과목이 8과목으로 그 비중이 44.5%였는데 상대적으로 다른 분야의 일반교양과목을 다양하게 섭렵하지 않았다고 판단했으며, 한국사 연구를 위해 필수적인 일본어나 한문 등의 외국어 교양과목은 전혀 이수하지 않았다는 점을 고려하여 10점 만점 중 3점을 주었다.

‘전공의 이해정도’는 석사학위 청구논문을 보고 평가하였는데, 위 논문은 이미 심사위원들의 심사를 통과한 논문이기에 논문의 논리나 내용보다는 형식이나 체계를 중점적으로 살펴본 결과 진정인의 경우 역사학 논문을 쓰는 방법을 아직 제대로 터득하지 못하였고 나아가 역사학을 전공하기 위한 기본적 자세가 아직 확

립되지 못하였다고 판단하여 20점 만점에 5점을 주었다.

‘외국어 이해정도’의 경우 일반적인 면접시험이라면 응시자에게 직접 외국어로 된 논문을 읽어보게 하는 등 현장에서 간단한 외국어능력을 테스트하나, 진정인의 경우 그러한 방법을 전혀 사용할 수 없어 측정이 불가능하였다. 따라서 측정 불가능이라는 입장에서 10점 만점에 3점을 주었다

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 말하는 것과 보행에 어려움이 있는 지체 1급 판정을 받은 장애인으로 2001. 3. ○○대학교 ○○과에 입학하여 2005. 2. 평점 4.50점 만점에 4.07점으로 졸업하고, 같은 해 3. 위 대학교 석사과정에 입학하여 평점 4.50점 만점에 4.44점을 취득하고 「○○ 농민사의 ○○○○」이라는 논문으로 2007. 8. 석사학위를 취득하였다. 2008. 5. 진정인은 2008년 후기 ○○대학교 ○○과 박사과정에 응시하였다.

나. 피진정인 1은 ○○대학교 대학원의 운영책임자이며, 피진정인 2 전형위원회는 「입학전형에 관한 내규」에 따라 ○○과 학과장 박○○이 전형위원회 위원장을 맡고, 진정인의 지도교수 최○○와 그가 추천한 교수 김○○으로 구성되어 2008. 5. 22. 진정인에 대한 서류전형과 구술시험을 실시하였다.

다. 서류전형의 평가항목은 출신대학(원) 성적(30점), 기초선수과목 이수정도(20점), 연구계획의 충실도(10점)이며, 구술시험의 평가항목은 일반교양의 이해정도(10점), 전공의 이해정도(20점), 외국어 이해정도(10점)로 총 100점 만점이다. 항목별 점수는 등급별 배점 기준에 의하여 환산점으로 평가하고 합격 기준점은 별도로 정해져 있지 않으며 전형위원의 판단에 따라 합격 여부를 결정한다.

라. 2008. 5. 26. 전형위원회에서는 진정인에 대하여 서류전형 60점 만점에 54점, 구술시험 40점 만점에 15.33점, 총점 69.33점을 평가하여 불합격 판정을 하였다.

마. 서류전형 평가에서는 ‘출신대학(원) 성적’의 경우 전형위원 모두 “평점 4.44점

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

으로 우수하다”고 평가하였고, ‘기초선수과목 이수정도’에서는 “우수하다”(박○○, 김○○), “한문, 일본어 등을 수강하지 않았다”(최○○)고 평가하였다. ‘연구계획의 충실도’에서는 “박사논문에 걸맞는 연구주제 개발이 미흡하다, 연구방법론과 이론이 부재하다”(박○○), “농민운동에 대한 전반적 이해와 문제의식”(최○○), “너무 광범위한 주제를 다루고 있어 구체적 연구성과 도출이 어렵다”(김○○)고 평가하였다.

바. 구술시험 평가에서는 ‘일반교양의 이해정도’의 경우 “인문학 전반의 교양 이해도가 미흡하다”(박○○), “한국 근현대사에 대한 이해가 미흡하다”(최○○), “다양한 교양을 섭렵하지 못하였다”(김○○)고 평가하였고, ‘전공의 이해정도’는 “공부한 과목 이외 분야의 전공지식이 미흡하다”(박○○), “사료의 소장처 및 이용에 대한 이해가 부족하다”(최○○), “역사학 강의는 많이 수강하였으나 편중된 시각을 갖고 있다”(김○○)고 평가하였다. ‘외국어의 이해정도’는 “다소 부족해 보인다”(박○○), “한문, 일본어 등 제2외국어 능력이 미흡하다”(최○○), “검증하기 어렵다”(김○○)고 평가하였다.

사. 2008. 5. 23. 전형위원 최○○는 아래 내용의 이메일을 진정인에게 발송하였다.

“면접결과를 미리 알리네. 면접위원들은 박사학위 청구논문을 작성하려면 새로운 자료 발굴을 본인이 찾아다니며 하여야 할 텐데 그것이 그리 용이한 일이 아니라는데 문제가 있다고 의견을 모았네. 그러므로 많은 논의 끝에 면접에서 불합격으로 판정하였네. 윤선이가 이런 선생님들의 우려를 극복하고 박사과정에 입학하여 한국근현대사를 계속 전공하고 싶다면 윤선이가 석사학위논문을 전문 학술지에 게재한 후 다시 박사과정에 응시하면 재고하자고 의견을 모았네.”

5. 판단

가. 판단기준

「헌법」 제11조는 평등권을, 「헌법」 제31조는 균등하게 교육을 받을 권리를 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 교육시설의 이용 등에 있어 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 그리고 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’이라 한다.)」 제4조 제1항 제1호 및 제2호에서는 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제

한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우와 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우를 차별행위로 규정하고 있으며, 같은 법 제13조 제1항에서는 장애인의 입학지원 또는 입학을 거부할 수 없도록 규정하고 있다.

나아가 「교육기본법」 제4조 제1항에서는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별받지 않을 것을, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제4조 제1항에서는 대학의 장은 특수교육대상자가 학교에 입학하고자 하는 경우에 교육기회에 있어서 차별하지 않을 것을, 「장애인복지법」 제20조 제4항에서는 각급 학교의 장은 장애인이 학교에 입학하려는 경우 장애를 이유로 불리한 조치를 하지 않을 것을 규정하고 있으며, 같은 법 같은 조 제5항에서는 모든 교육기관은 장애인의 입학과 수학 등에 편리하도록 장애의 종류와 정도에 맞추어 시설을 정비하거나 그 밖에 필요한 조치를 강구하도록 규정하고 있다.

위 규정들을 종합하여 볼 때 모든 교육기관은 교육에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 되며, 이는 장애를 이유로 입학지원을 거부하거나 입학합격자의 입학을 거부하는 ‘명시적인 차별행위’뿐만 아니라 장애인 지원자에 대한 ‘은폐된 차별행위-명시적으로 장애를 이유로 하고 있지는 않지만 장애에 대한 편견이 의사결정과정에서 주요한 영향을 미쳐 이루어지는 차별행위’까지 당연히 금지한다고 할 것이다. 아울러 교육기관은 입학전형 과정에 있어서 지원자의 장애 특성을 고려한 적절한 편의를 제공함으로써 장애로 인한 차별이 발생하지 않도록 노력하여야 할 의무가 있다고 할 것이다.

나. 장애를 이유로 한 차별행위인지 여부

1) 장애가 불합격의 요인이었는지 여부

피진정인은 「입학전형에 관한 내규」와 전형위원회가 합의한 평가기준 이외에 다른 요인이 개입되지 않았다고 주장하고 있으나 전형위원 최○○가 진정인에게 보낸 이메일과 위원회에 제출한 진술서에 의하면 입학전형 심사에 있어 진정인의 장애가 불합격의 주요 요인이었음을 알 수 있다.

이는 입학전형 당시 전형기준에서 요구하는 학문수행을 위한 지적 능력 내지 자격 이외에 별도의 신체적 능력을 요구하는 것으로 장애를 이유로 한 차별행위

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

에 해당하며, 설령 신체적인 장애가 자료의 수집 및 발굴에 다소 영향을 미친다 하더라도 이는 보조인 등의 활용을 통해 극복이 가능하므로 진정인의 신체적 장애를 이유로 불합격 결정한 것은 장애를 이유로 입학을 거부한 것으로 「장애인차별금지법」 제13조 제1항 위반이다.

2) 장애의 특성을 고려한 평가방식이었는지 여부

입학전형 평가는 서류전형과 구술시험으로 나뉘는데, 진정인은 총 100점 만점 중 서류전형의 경우 60점 만점에 54점을 받아 비교적 우수한 성적을 거둔 반면, 구술시험의 경우를 보면 40점 만점에 15.33점을 받아 상당히 저조한 성적을 거두었음을 알 수 있다. 구술시험 평가내용을 구체적으로 살펴보면, 전형위원장 박○○은 진정인이 답변을 제대로 하지 못하여 진정인이 제출한 논문만을 가지고 평가하였다고 진술하고 있고, 전형위원 김○○ 또한 일반적인 형태의 구술문답이 불가능하여 교과목 이수내역, 성적표, 논문을 근거로 평가하였다고 하며, ‘외국어의 이해정도’는 측정이 불가능해서 최저등급(D)을 주었다고 진술하고 있다. 위 진술들을 볼 때 전형위원회에서는 진정인이 구술을 통한 의사소통에 어려움이 있었음에도 장애의 특성을 고려하지 않은 자의적이고 불합리한 평가방식을 운용함으로써 진정인이 구술시험에서 자신의 지적능력, 사고능력, 가치관 등을 표현할 수 있는 기회나 환경을 충분히 제공하지 않았다고 판단된다. 따라서 이는 장애의 특성을 고려하지 않은 평가방식을 통해 진정인에게 불리한 대우를 한 것으로 장애를 이유로 한 차별행위에 해당한다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 「장애인차별금지법」 제13조 제1항 및 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서 금지하는 장애인에 대한 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 12. 22.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문경란 위원 김태훈
위원 윤기원 위원 정재근 위원 조국 위원 최윤희 위원 김양원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

제31조 ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제4조 (차별행위) ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

제13조(차별금지) ① 교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.

4. 장애인복지법

제20조 (교육) ④각급 학교의 장은 교육을 필요로 하는 장애인이 그 학교에 입학하려는 경우 장애를 이유로 입학 지원을 거부하거나 입학시험 합격자의 입학을 거부하는 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑤모든 교육기관은 교육 대상인 장애인의 입학과 수학(修學) 등에 편리하도록 장애의 종류와 정도에 맞추어 시설을 정비하거나 그 밖에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

5. 교육기본법

제4조 (교육의 기회균등) ① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.

6. 장애인 등에 대한 특수교육법

제4조 (차별의 금지) ① 각급학교의 장 또는 대학(「고등교육법」 제2조에 따른 학교를 말한다. 이하 같다)의 장은 특수교육대상자가 그 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형 합격자의 입학을 거부하는 등 교육기회에 있어서 차별을 하여서는 아니 된다.

20 2008.3.10자 07진차523 결정 [소아당뇨를 이유로 한 고용차별]

진정인이 소아당뇨가 있다는 이유로 근로계약 관계 성립을 위한 사전 채용절차에 해당하는 대여자학생 선발에서 합리적 이유없이 진정인을 탈락시킨 피진정인의 행위는 병력을 사유로 한 불합리한 차별행위에 해당하므로 차별행위로 인한 정신적·물질적 피해에 대하여 금 1,800만원을 지급할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 이 사건 대여자학생 제도는 기업이 선발한 학생에게 졸업 후 일정기간 의무근무를 조건으로 학비, 생활비 보조 등 학업비용 지원을 제공하는 제도로써 대여자학생이 그 계약을 해지하거나 입사를 거부할 경우에는 지원받은 실비에 대해 배상하도록 하고 있다. 졸업 후에 피진정인보다 더 좋은 조건을 제시하는 직장이 있을 경우라도 장학금 반환의 불이익을 감수하지 않는 한 피진정인의 회사에 취업하여야 한다. 이렇듯 대여자학생제도는 순수한 공익적 목적에서의 학업지원이 아니라 기업의 채용절차와 연관되어 수립 운영되는 것이고 이 사건 대여자학생 선발과정 또한 근로계약관계 성립을 위한 사전 채용절차로 볼 수 있다.
- [2] 채용 요건으로서 당해 병력이 없을 것을 정당하게 요구하기 위해서 사용자는 근로자의 실제적인 능력을 측정하여 당해 병력 때문에 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야 하고, 적절한 편의제공에 의해서도 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야만 함에도 불구하고 이러한 합리적 이유없이 진정인을 대여자학생 선발에서 탈락시킨 피진정인의 행위는 병력을 사유로 한 불합리한 차별행위에 해당하므로 차별행위로 인한 정신적·물질적 피해에 대하여 금 1,800만원을 지급할 것을 권고한다.

【진 정 인】 임○○

【피진정인】 ○○전자주식회사 대표이사

【주 문】 피진정인에게 진정인에 대하여 금 18,000,000원을 지급할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 소아당뇨로 현재까지 치료중인 자로서, 2006. 9. 피진정인의 대여자학생 모집에 응시하여 다른 절차는 모두 통과되었으나 신체검사에 2007. 3. 7. 까지 총 3차례나 검사를 받았음에도 불구하고 2007. 4. 26. 자로 최종 불합격 처리되었

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

다. 특히 최종적인 3차 신체검사에서 업무적합성 평가가 '적합'으로 판정되었음에도 불구하고 피진정인은 진정인이 입사 후 담당할 업무가 정신적·육체적으로 강도가 높다는 이유로 진정인을 불합격 처리하였는바, 이는 불합리한 차별행위이므로 진정인이 입게 된 정신적·물질적 손해를 배상 받기를 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 진정인은 신입사원 채용이 아닌 대여자학생 선발과정에 지원하였던 것으로, 이는 말 그대로 장학생 선발과정이므로 채용절차와는 구별된다.

나. 대여자학생 선발과정에서 실시하는 신체검사는 회사가 지원자의 건강을 염려하여 시행하는 것으로 선발여부에 영향을 주지 않는 시혜적인 것이다.

다. 진정인이 대여자학생으로 선발되지 못한 이유는 진정인의 소아당뇨 때문이 아니라 진정인이 2006. 10. 26. 1차 건강검진에서 '정밀검사요' 판정을 받아 추가로 정밀 신체검사를 진행하는 과정에서 회사에 경영상 어려움이 발생하였고, 2007. 1. 19. 경영구조조정 차원에서 대여자학생 선발을 전면 중지하였기 때문이다.

라. 결론적으로 대여자학생 선발은 일반 채용과는 목적, 방법 등에서 차이가 있는 것으로 고용관계에 해당하지 아니한다 할 것인바, 채용과정에 적용되는 엄격한 차별금지 규정을 대여자학생 제도에 적용시켜 차별이라고 하는 진정인의 주장은 받아들일 수 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 피진정인이 운영하였던 대여자학생제도는 우수 연구개발 인력을 조기에 발굴·양성하기 위해 석·박사 과정의 학생들을 장학생으로 선발하여 이들과 금전 소비대차계약을 맺고 졸업까지 학비와 생활비를 대여해 주는 제도로서, 선발된 장학생이 졸업 후 피진정인의 회사에 취업하면 4년 근무 후 금전반환의무를 소멸

시켜 주지만 계약조건과 달리 입사하지 않을 경우에는 원금을 반환하도록 되어 있다.

나. 진정인은 소아 당뇨로 군 면제를 받았으며, 매일 규칙적으로 인슐린을 투여하여야 한다. 진정인은 박사과정 8학기 수학중인 2006. 9. 피진정인의 대여자장학생 선발에 지원하였는데, 당시 10명이 지원하여 진정인을 포함한 3명이 합격하였고, 진정인을 제외한 2명은 신체검사를 통과하여 장학금을 지급받았다. 그러나 진정인은 2007. 3. 9.까지 3차례에 걸쳐 신체검사를 받느라 장학금을 지급 받지 못했고, 이 과정에서 피진정인은 경영악화를 이유로 2007. 1. 19. 대여자장학생 선발을 전면 중지하였다.

다. 진정인은 2006. 10. 26. 성균관대의대 강북삼성병원에서 신체검사를 받았는데 “당뇨 재검사요, 과거 혈당검사치(최근2년치)에 대한 의무기록 사본 첨부요”라는 의사소견이 나왔고, 업무적합성에 대한 평가는 ‘정밀검사요’라는 결과가 나왔다. 같은 해 11. 23. 같은 병원에서 2차 검진을 받았는데 “혈당치료의 합병증으로 저혈당 위험, 입사기간이 충분하다면 약 2개월간 조절 후 재검사요”라는 의사소견을 받았으며 업무적합성 평가에서는 ‘부적합’ 판정을 받았다. 2007. 3. 7. 같은 병원에서 실시된 3차 검사에서는 “근무 중 당뇨합병증 적극 관리요”라는 의사소견에 업무적합성 평가는 ‘적합’ 판정을 받았다.

라. 2007. 4. 26. 피진정인 측 인사담당자는 진정인에게 최종 불합격 사실을 전 자우편으로 발송하였는데 그 내용은 “회사의 업무는 학위과정의 연구보다 정신과 육체 양쪽 측면에서 강도가 높고 어려움이 있는 등 과도한 업무이므로 진정인이 근무하기에는 부적합하다고 판단하여 대여자장학생 선발에서 제외하였다”라는 내용이었다.

5. 판단

가. 대여자장학생 선발이 ‘고용’ 영역에 해당되는지 여부

피진정인은 우선, 이 사건 대여자장학생 선발 제도는 장학생의 선발 문제로서 고용영역의 문제가 아니기 때문에 일반 고용영역에 적용되는 것과 같은 차별의 논리가 적용될 대상이 아니라고 주장하므로, 이에 대하여 살펴본다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

대여장학생 제도는 기업이 선발한 학생에게 졸업 후 일정기간 의무근무를 조건으로 학비, 생활비 보조 등 학업비용 지원을 제공하는 제도로서 대여장학생이 그 계약을 해지하거나 입사를 거부할 경우에는 지원받은 실비에 대해 배상하도록 하고 있다. 동 제도는 기업이 대여장학금이라는 혜택을 제공하는 대신 우수한 인재를 미리 확보함으로써 경쟁력을 높이하고자 실시하는 것으로서, 특정인이 대여장학생으로 선발되면 졸업과 함께 특별한 사정이 없는 한 신입사원 채용절차를 거치지 않고 입사가 가능하지만, 이는 대여장학생에게는 권리적 성격이라기보다는 장학금 지급이라는 시혜적 조치에 따른 반대급부로서 수행하여야 할 의무적 성격을 갖고 있다. 즉, 졸업 후에 피진정인보다 더 좋은 조건을 제시하는 직장이 있을 경우라도 장학금 반환의 불이익을 감수하지 않는 한 피진정인의 회사에 취업하여야 한다는 측면에서 그러하다. 그렇다면 해당 장학금을 수여받는 학생이나 피진정인 양자 모두 장학금 지급이라는 현재의 급부 거래에 미래의 채용과 근로 제공을 조건으로 하여 계약하고 있는 것이 명백한 바, 이를 단순히 시혜적 차원의 일반적인 장학금 제도로 보기에에는 어렵다 할 것이다. 즉, 이 사건 대여장학생 제도는 순수한 공익적 목적에서의 학업지원이 아니라 기업의 채용절차와 연관되어 수립 운영되는 것인데, 「국가인권위원회법」이 정하고 있는 고용의 영역은 채용 이후의 승진, 전환, 배치, 해고의 문제뿐만 아니라 채용 전 단계에서의 시험, 면접, 채용조건 설정 등을 포괄적으로 다루고 있으므로, 이 사건 대여장학생 선발 과정 또한 근로계약관계 성립을 위한 사전 채용절차로 볼 수 있다.

나. 차별행위에 해당하는지 여부

1) 병력에 의한 차별의 금지

우리 위원회는 기업들이 신입사원을 채용할 때 업무수행 능력과 관련된 신체적 조건을 검사하기보다 혈압 및 심장, 간 기능 검사, 당뇨, 간염, 소변검사, 혈청 검사 등 내과적 질병에 치중한 신체검사를 할 경우 개인이 가진 질병 때문에 직업을 가지고 싶어도 취업하지 못하는 사례가 발생하게 될 것이고, 이와 같이 잘못된 사회적 인식과 관행 때문에 내과적 질병이 있는 사람들은 취업하지 못하고 사회로부터 소외받는 집단으로 전락하게 될 우려가 있다고 보아, 채용에서 업무와 상관없이 관행적으로 실시하는 신체검사는 병력자를 차별하는 것으로 판단한 바 있다.(2007. 9. 10. 결정 06진차621)

또한 우리 위원회는 구체적으로 철도공사의 만성 활동성 간염자 승진차별 진정사건과 관련하여, 특정한 직무수행에 필요한 건강상태와 신체적 기준 등의 자격요건을 설정할 경우에도 그러한 요건의 불비로 인해 해당 업무를 수행함에 있어 현저히 지장이 있는 경우로 한정해야 할 것이고 또한 현저한 지장이 있을지 여부도 개별 환자의 신체적 특성을 반영하여 의사의 정확한 진단에 따라야 할 것 인바, 단지 만성 활동성 간염자라는 이유만으로 이들 모두를 역무과장 업무수행의 부적격자로 단정한 것은 차별행위로 결정한바 있다.(2007. 8. 2. 결정 07진차 195)

2) 피진정인의 주장에 대한 판단

이에 대하여 피진정인은 진정인을 대여자장학생으로 선발하지 않은 이유는 진정인의 병력을 사유로 차별한 것이 아니라 진정인에 대한 추가의 신체검사를 진행하는 과정에서 회사에 경영상 어려움이 발생하였고, 결국 2007. 1. 19. 대여자장학생 선발을 전면 중지하였기 때문에 부득이 진정인을 장학생으로 선발하지 못한 것이라고 주장하고 있는바, 이에 대해 살펴보기로 한다.

진정인은 2006. 9. 경 대여자장학생 선발에 지원하였고, 당시 진정인을 포함한 지원자 10명 중 3명이 선발 절차를 통과하였으며 진정인을 제외한 2명은 신체검사까지 합격하여 장학금이 지급되었다. 그러나 진정인은 같은 해 11. 23.과 2007. 3. 9. 2회에 걸쳐 추가로 신체검사를 받았고 같은 해 4. 26. 최종적으로 장학금 대상에서 제외되었다. 피진정인 회사의 경영사정이 악화되어 대여자장학생선발이 중지된 것은 같은 해 1. 19.이다.

그런데 피진정인 주장처럼 진정인이 대상에서 제외된 것이 2007. 1. 19.에 있었던 대여자장학생 제도의 중지 결정 때문이라면 같은 해 3. 9. 3차 신체검사는 실시할 필요조차 없었을 것임에도 불구하고, 피진정인은 진정인에 대해 3차 신체검사를 실시하였다. 이에 미루어 볼 때 피진정인은 비록 2007년부터 대여자장학생선발 제도가 중지된다 하더라도 기존에 선발된 장학생에게는 여차피 비용을 계속 지급해야하는 것으로 생각하고 진정인이 만일 신체검사에 합격하면 장학금을 지급할 계획을 가지고 있었던 것으로 보인다. 신체검사가 문제되지 아니하였더라면 회사의 경영악화에도 불구하고 진정인은 대여자장학생의 혜택을 다른 선발자들과 동등하게 누렸을 것으로 기대되는바, 피진정인의 주장대로 회사의 경영악화로 경영상의 구조조정이 부득이 필요한 상황이었다 하더라도 진정인과 같은 시기에 지원했

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

던 2명에 대해서는 장학금 지급을 중단하지 않고 계속하였던 상황에서 진정인만을 선발하지 않은 이유로 회사의 경영사정 악화를 들어 설명하는 것은 합리적으로 납득하기 어렵다.

피진정인은 대여자장학생 선발과정에서 실시하는 신체검사는 회사가 지원자의 건강을 염려하여 시행하는 것으로 선발여부에 반영하지 않는 시혜적인 것이라고 주장하나, 1차 선발된 지원자 3명 중 진정인을 제외한 2명은 신체검사에 문제가 없어 예정대로 장학금을 지급하면서도 동일한 절차를 통과한 진정인에게는 신체검사가 진행된 기간에 장학금을 지급하지 않은 점, 마지막 신체검사 후 인사담당자가 진정인에게 발송한 전자메일에서 진정인의 건강상태가 회사업무에 부적합하다고 분명히 적시하여 그 거부의를 명백히 한 점에 미루어 보아 신체검사가 피진정인 회사의 대여자장학생 선발의 중요한 조건이었음은 명백하다.

이상에서 볼 수 있듯이 피진정인이 진정인을 대여자장학생에서 제외한 것은 회사의 경영악화에 따른 것보다는 진정인의 신체검사 결과를 선발여부에 반영한 것으로 인정되는바, 이에 따른 진정인의 소아당뇨와 채용관계에서의 차별여부를 살펴보면 다음과 같다.

「산업안전보건법시행규칙」에 규정되어 있었던 채용 전 신체검사 조항이 2005. 10. 7. 폐지된 이유는 이미 채용된 근로자에 대하여 유해부서 배치 여부를 판단하기 위하여 사업주가 실시하도록 했던 건강진단이 오히려 질병이 있는 자의 고용기회를 제한하는 채용 전 신체검사로 잘못 이용되는 문제점이 있었기 때문이다. 즉, 사업주에게 부과된 채용 시 건강진단 실시 의무를 폐지하여 채용 시 건강진단을 통한 고용기회의 제한 및 규제를 해소하여 채용에서 발생하는 병력차별 문제를 개선하기 위해서다.

따라서 대여자장학생 선발과정에서 신체검사를 실시하고 이를 합격여부에 반영하는 피진정인의 행위는 「산업안전보건법시행규칙」의 개정 취지에 맞지 않는다고 할 것이다. 또한 진정인은 3차 신체검사에서 전문의로부터 업무적합성 평가에서 합격판정을 받았음에도 불구하고 피진정인은 진정인을 대여자장학생 선발에서 배제하였는바, 이는 피진정인이 진정인에 대하여 병력으로 인해 해당 업무를 수행함에 있어 현저히 지장이 있다고 볼 수 없음에도 불구하고 전문의의 판정에 반하여 진정인을 회사업무 수행의 부적격자로 결정한 것으로 판단된다.

고용관계에 있어서 병력을 이유로 한 차별이 합리성을 인정받기 위해서는 당해 병력이 없을 것이라는 조건이 해당직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 자격

이나 요건일 것, 또는 그것이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것이고, 또한 병력이 있는 자들의 직무 수행이 적절한 편의제공에 의해 이루어 질 수 없음을 입증하는 경우에 해당되어야 한다. 즉, 사용자는 개별 근로자의 실제적인 능력을 측정하여 현저하게 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야만 합리적인 차별행위로 인정받을 수 있는 것이다.

위와 같이 합리적 이유가 없음에도 진정인을 대여자장학생 선발에서 탈락시킨 피진정인의 행위는 병력을 사유로 한 불합리한 차별행위라 할 것인바, 이로 인해 진정인이 입게 된 정신적·물질적 손해를 배상할 필요가 있다고 판단되어 진정인이 장학생으로 선발되었을 시 주어진 장학금의 총액 중 1년분에 해당하는 금액을 진정인에게 지급하는 것을 결정한다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 3. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

21 2007.2.20. 자 06진차324 결정 [병력을 이유로 한 고용차별]

피진정인 주식회사 0000 대표이사가 대졸 신입사원을 채용하면서 진정인이 ' B형간염바이러스보유자' 로서 진정인이 향후 수행할 영업직 업무의 강도가 높다는 막연한 이유를 들어 불합격 시킨바 이는 병력(病歷)을 이유로 한 차별에 해당하므로, 피진정인에게 채용에 있어서 B형간염바이러스보유자에 대하여 차별행위가 재발되지 않도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례

【결정요지】

진정인의 건강검진 결과에서 진찰소견내용 '정상' , 종합소견 ' B형간염건강보유자로 직장이나 일상생활에는 지장이 없을 것으로 사료됨' 으로 보고되었음에도 불구하고 막연히 진정인이 향후 수행할 영업직 업무의 강도가 높다는 이유를 들어 일반적인 영업직 업무보다 과도한 신체적 조건을 요구하면서 질병의 발병가능성이 있다는 이유로 최종 불합격시킨 것은 진정인을 병력(病歷)을 이유로 불합리하게 차별한 것이다.

【참조조문】 고용정책기본법 제19조, 산업안전보건법 제45조, 산업안전보건법시행규칙 제116조, 전염병예방법 제2조 및 제30조, 전염병예방법시행규칙 제17조

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 주식회사 ○○○○ 대표이사

【주 문】 피진정인에게 채용에 있어서 B형간염바이러스보유자에 대하여 차별행위가 재발되지 않도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 B형간염바이러스보유자로서 군대까지 건강하게 다녀왔고 2006. 6. ○○구름 계열사 (주)○○○의 대졸신입사원 채용에서 2차면접까지 합격하였다. 추가 신체검사의 혈액검사 결과, 'B형간염바이러스' S항원 양성, E항원 양성, HBV-DNA 양성 소견을 보여 간염바이러스 증식상태이지만, AST 및 ALT는 정상으로 나타났으며 일상생활에서 타인에게 전염되지 않고 육체적 활동에 제한이 필

요 없다는 의사 소견을 받았다. 그러나, 간기능에 문제가 없음에도 불구하고 '활동성 B형간염바이러스보유자'이며 향후 간염이 발생할 수도 있다는 가능성만으로 최종합격에서 탈락시킨 것은 병력(病歷)에 의한 불합리한 차별이다.

2. 당사자 주장 및 관계인 의견

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 대졸신입사원의 채용전형과정은 당사의 홈페이지에 명시하였듯이 「서류전형 → 인·적성검사 → 1차면접 → 2차면접 → 신체검사 → 최종합격」의 절차를 거치게 된다.

2) 2006. 6. ○○. ○○○○병원에서 발급된 진료소견서에 의하면, 진정인의 진단병명은 'B형간염바이러스보유자 - 증식기, 면역관용기'라고 기재하고 있다. 또한, 담당의사의 소견내용에는 "본원에서 시행한 혈액검사상 'B형간염바이러스'는 S항원이 양성, E항원이 양성, HBV-DNA 양성소견을 보여 바이러스 증식상태이지만, AST 및 ALT는 정상범위로 간염이 진행하고 있는 상태는 아니다. 'B형간염바이러스'는 일상적인 생활로 타인에게 쉽게 전염되지 않으며, 'B형간염바이러스' 보유자라고 하여서 육체적인 활동을 제한할 필요는 없다. 하지만, 향후 간염이 발생할 수도 있으므로 정기적인 진찰, 혈액검사 및 초음파 검사 요함."이라고 기록되어 있다.

3) 진정인이 응시한 분야는 ○○지역 지방영업직이며 진정인의 희망부서와 희망근무지가 응시 조건에 부합하여 2차 면접까지 무사히 합격하였다. 그러나, 진정인이 응시한 지방 영업직은 특성상 장거리 운전이 잦으며 출퇴근 시간이 불규칙하여 타업무와 비교하여 상대적으로 업무강도가 높고 영업직 업무의 특성상 거래처와의 음주도 하게 된다. 이로 인하여 이직률이 타부서 보다 높은 편이다. 따라서 의사의 소견내용에서 밝혀진 것처럼 '향후 간염발생 가능성'과 '정기적인 진찰을 요함'이라는 소견을 참고하여 진정인의 건강에 좋지 않은 결과를 초래할 수도 있다고 판단하여 어렵게 불합격 통지를 하였다.

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

4) 당사에서는 ‘활동성’과 ‘비활동성’에 대한 명시적 차별조항은 없으며 채용상에서도 차별하지 않고 있다. 다만, ‘B형간염바이러스보유자’ 중 동일한 선발과정을 거쳐 연구직으로 최종합격한 사람이 있으며, 과거에도 HBeAg(에항원)이 양성으로 나타났지만 최종합격한 사람이 있었다. 다시 말해서, 진정한 ‘B형간염바이러스보유자’라는 이유만으로 탈락시킨 것은 아니며 진정한 개인의 건강상태와 향후 수행하게 될 업무의 성격을 종합적으로 고려한 결과, 업무적합도 측면에서 다소 문제가 있다고 판단하여 불합격시킨 것이다.

다. ○○○○병원의 의견

1) 진정한 경우, ‘활동성 B형간염바이러스보유자’라는 용어는 의학적 용어가 아니며, 병명으로 분류하면 ‘B형간염바이러스보유자(HBV Carrier) - 증식기, 면역관용기로 분류할 수 있다.

2) 진정한이 수행하게 될 영업직 업무의 영역이 구체적으로 어떤 일을 하는지 정의되지 않았기 때문에 정확한 답변은 어렵지만 의사소견서에 언급하였듯이 육체적 활동을 제한할 필요는 없다고 본다.

라. 대한간학회 의견

1) 우리 나라의 경우, ‘B형간염바이러스’감염자가 매우 흔해서 전국민의 5% 이상이 B형간염 바이러스 표면항원이 양성자이며 그들의 50% 이상이 어머니로부터 출생시 수직 감염자인 것으로 알려져 있다. 미국 등 서구 선진국에서는 HIV(후천성면역결핍증을 일으키는 바이러스)감염자와 C형 간염바이러스(HCV) 감염자의 취업제한은 법으로 금지하고 있으며, 철저히 그 인권이 보호되고 있다. B형간염 바이러스감염이 HIV, 혹은 HCV 감염과 유사하게 주로 혈액이나 성접촉으로 감염되며 일반적 공동생활로 감염되기 매우 어렵다는 점을 고려 할 때, 취업제한 등의 조치는 B형간염환자(간염바이러스보유자 포함)들의 인권을 침해하는 일이라고 사료된다.

2) B형간염바이러스보유자가 간염발생 및 악화 혹은 간경변증이나 간암으로 발전할 가능성이 있는 것은 사실이지만 이는 극히 개인적인 문제로 생각된다. 대한간학회의 공식입장은 기존 간질환 환자에서 업무상 과로 및 스트레스가 간기능의 악화와는 관련이 없다는 것이다. 결론적으로 추후 정기 추적 관찰만 잘 이루어

어진다면, 일상생활 및 사회생활에 제한을 가할 필요가 없을 것으로 사료된다.

3. 관계법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 'B형간염바이러스보유자'라는 사실을 초등학교 시절부터 알게 되었으며 정상적인 학교생활 등의 일상생활을 해왔고 또한 육체적 활동을 심하게 하는 것으로 이미 알려져 있는 현역 군복무도 무사히 마치고 2001. 10. 00. 제대한 바 있다.

나. 피진정인은 상반기 대졸신입사원 채용시험에서 영업직을 응시한 진정인에 대하여 서류전형, 인적성검사 그리고 제1차 면접과 제2차 면접전형까지 무리가 없어 합격시킨 바 있다. 2006. 6. 00. 피진정인의 지정병원인 000000에서 작성한 채용시건강진단개인표에서는, 진찰소견 '정상' 그리고 종합소견 'B형건강보유자로 직장이거나 일상생활에는 지장이 없을 것으로 사료됨'이라고 기록되어 있었으나, 피진정인은 진정인이 'B형간염바이러스보유자'로 판단되었다는 이유로 다른 건강상의 이상이 없음에도 진정인에게 B형간염바이러스에 대한 추가 검진을 요구하였으나, 0000병원에서 시행한 HBeAg-HBeAb/HBV-DNA에 대한 혈액 검사 등 추가검사를 통해 2006. 6. 00.자로 발급된 진료소견서를 보면, 'B형간염바이러스 S항원 양성, E항원 양성, HBV-DNA 양성 소견으로 보여 바이러스 증식 상태이지만, AST 및 ALT 는 정상범위로 간염이 진행되고 있는 상태는 아님'으로 기록되어 있으며, 진정인의 경우 B형간염바이러스보유자(HBV Carrier)- 증식기, 면역관용기로 표현되어 있다. '활동성'B형간염보유자가 의학적 용어가 아니므로 진정인에 대하여 '활동성'으로 분류한 사실은 없었으며, 또한 피진정인 측에서도 실제 채용에 있어서 '활동성'과 '비활동성'을 구분하여 채용하고 있지 않음이 인정된다.

다. 진료소견서 내용 중에 "B형간염바이러스는 일상적인 생활로 타인에게 쉽게 전염되지 않으며, B형간염바이러스보유자라고 하여 육체적인 활동을 제한할

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

필요는 없다. 하지만 향후 간염이 발생할 수도 있으므로 정기적인 진찰, 혈액검사 및 초음파 검사 요망함.”이라는 의사의 진단내용이 있는 바, 피진정인은 “향후 간염이 발생할 수도 있으므로 정기적인 진찰, 혈액검사 및 초음파 검사 요망함”이라는 기록을 보고 진정인이 수행할 업무가 장거리 운전을 해야 하고, 출퇴근이 불규칙하고, 다른 업무에 비하여 노동 강도가 세며 그리고 거래처와 유증도 하는 영업직 업무를 수행함에 있어 진정인이 건강이 악화될 우려가 있다고 판단하여 2006. 6. 00. 진정인에게 최종 불합격 통지한 사실이 있으며 이밖에 다른 불합격 사유는 없었음이 인정된다.

5. 판단

가. 고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)는 ‘사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별해서는 아니되며 균등한 취업기회를 보장하여야 한다’라고 규정하고 있다.

그리고, B형간염은 예방접종을 통하여 예방 또는 관리가 가능한 제2군전염병으로 전염병예방법 제2조 제1항 제2호에 규정되어 있으며, 같은 법 시행규칙 제17조도 B형간염 환자를 발병기간 동안 업무에 종사할 수 없는 환자로 규정하고 있다가 2000. 10. 5. 동 규정을 개정하여 B형간염 환자를 제외시킨 바 있다.

나. 그렇다면 진정인에 대하여 의사가 B형간염바이러스보유자로서 “향후 간염이 발생할 수도 있고 정기적인 진찰, 혈액검사 및 초음파 검사 요함”이라고 진단을 내린 것을 이유로 진정인을 불합격시킨 것이 합리적인지를 살펴본다.

사기업체에서 사용자는 직원을 채용함에 있어 사용자의 입장에서 해당업무를 수행하는데 적합한 기술, 경험 그리고 직무수행에 있어서 필요한 신체적, 정신적 기준과 건강과 안전 등 직무와 관련도, 자격요건에 맞는 근로자를 채용하려는 것은 경영상의 고유의 재량권임을 부인할 수는 없을 것이다. 그러나 채용하고자 하는 사람에 대한 업무적합성의 판단은 단지 어떤 사람의 전반적인 건강상태를 평가하는 것 뿐 만 아니라 특정인의 건강상태가 해당업무를 수행함에 있어서 적격인지 여부를 판단하는 객관적이고 합리적인 기준으로 채용여부를 판단하여야 할 것이다.

국가인권위원회법 제2조 제4호가 차별사유중의 하나로서 ‘병력(病歷)’을 열거하

고 있는 것은 우리사회에서 그 직무수행과 관련 없는 병력을 가졌다는 이유로 사회적 편견에 의하여 차별 받는 일이 종종 일어나고 있는 바, 이를 차별행위의 유형으로 명확히 하려는 취지이다. B형간염바이러스보유자가 그 대표적인 예 중의 하나이다. 이에 노동부에서는 2005. 10. 7. B형간염바이러스보유자 뿐 아니라 AIDS 및 한센인등 병력자(病歷者)등이 채용에서 고용기회를 제한당하는 일이 없도록 한다는 취지로 산업안전보건법시행규칙을 개정하여 ‘채용시 건강진단 실시 의무’를 폐지한 바 있다.

산업안전보건법 제45조 제1항에서는 만약 불가피하게 해당 근로자의 업무종사를 금지하게 되는 경우라고 하더라도 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 자는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하도록 규정하고 있다. 또한, 같은 법 시행규칙 제116조 제1항 제1호는 전염의 우려가 있는 질병에 걸린 자(다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 때에는 그러하지 아니하다.) 그리고 같은 항 제3호에는 심장·신장·폐등의 질환이 있는 자로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 자는 근로를 금지하도록 하며, 같은 조 제2항은 이와 같이 근로를 금지하는 때에는 산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들도록 규정하고 있다.

그런데 이 사건에서 피진정인이 진정인에 대한 최초 ‘채용건강진단개인표’에서 이미 건강진단 결과가 진찰소견 ‘정상’, 종합소견 ‘B형간염 건강보유자로서 직장이나 일상생활에는 지장이 없을 것으로 사료됨’ 이라고 기재되어 있음을 확인하였음에도 불구하고 ‘B형간염바이러스보유자’를 이상 소견으로 간주하여 진정인에게 추가검진을 요구한 것은, B형간염바이러스보유자가 전염성 또는 건강 악화의 우려가 있을 것이라는 선입견과 편견을 가지고 있었던 것으로 판단된다.

대한간학회에서는 주로 혈액이나 성접촉으로 감염되며 일반적 공동생활로 감염되기 매우 어려운 B형간염바이러스보유자의 취업제한은 인권을 침해하는 것으로 보고 있으며, 일반적으로 간기능이 정상인 B형간염바이러스보유자가 과로나 스트레스에 의하여 간염이 발병할 수 있다는 의학적 근거가 없다고 밝힌 바 있다. 한편, 대법원은 간질환으로 인한 업무상 재해에 관한 사건에서 과로와 스트레스가 간염, 간경변 및 간세포암을 유발하거나 악화시킨다는 의학적·과학적 증거가 없다고 판결한 바 있다. (대법원 2004두14441 판결)

○○○○병원의 전문의사의 소견내용 중에 ‘B형간염바이러스보유자’가 ‘항후 간염이 발생할 수도 있으므로 정기적인 진찰, 혈액검사 및 초음파 검사를 요함’이

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

라고 기재하였던 것은 이미 대한간학회의 자문의견에서 'B형간염바이러스보유자'가 간염발생 및 악화 혹은 간경변증이나 간암으로 발전할 가능성이 있는 것은 사실이나 이는 극히 개인적인 문제임'이라고 설명하였듯이 이는 'B형간염바이러스'에 관한 일반적인 의학적 소견을 밝힌 것일 뿐이다. 다만, 의료 비전문가인 피진정인에게 있어 소견서에 기재된 내용에서 '간염발병 가능성' 및 '정기적인 진찰요'라는 전문의사의 의견이 진정인의 건강상태를 파악하는데 영향을 주었을 것으로 보이고, '간염발병 가능성'은 진정인의 '병력(病歷)'에 대한 주관적인 판단으로 이어져 오해를 일으킬 수 있었을 것으로 판단된다.

또한, ○○○○병원의 추가검사과정에서 해당 전문의사가 진정인이 수행할 영업적 업무에 대한 아무런 사전정보를 가지지 않은 상태였고, 진정인의 업무적합성 여부에 대한 의학적 소견은 피진정인에게 제출하지 아니하였다. 피진정인은 진정인이 수행할 업무가 진정인의 건강을 악화시킬 수도 있다는 이유로 넓은 ○○지역 전체를 대상으로 한 영업으로 인한 장거리 운전, 불규칙한 출퇴근 시간, 타 분야보다 심한 업무강도, 그리고 업무 특성상 거래처와 음주 등을 예로 들었으나, 이는 진정인에게 향후 수행할 업무와 관련하여 건강을 해치게 될 위험성이나 긴장도에 대하여 일반적인 사람들이 감당할 수 있다고 인정할 만한 최소한의 조건에 비하여 그 이상의 조건을 요구하는 것으로 이는 객관적이며 합리적인 이유라고 볼 수 없다고 판단된다.

6. 결론

이상의 내용을 종합해 보면, 피진정인이 진정인에 대하여 'B형간염바이러스보유자'로서 최초 건강검진 결과에서 진찰소견내용 '정상', 종합소견 'B형간염건강보유자로 직장이나 일상생활에는 지장이 없을 것으로 사료됨.'이라고 하였음에도 이에 대하여 추가검진을 요청하였고, 추가검진 결과에서 나타난 전문의사의 소견내용이 진정인이 수행하게 될 영업직과의 업무적합성 여부를 판단한 내용은 아니었으며, 또한, 진정인에 대하여 육체적인 활동의 제한이 필요 없다는 소견이었음에도 불구하고 막연히 진정인이 향후 수행할 영업적 업무의 강도가 높다는 이유를 들어 일반적인 영업적 업무보다 과도한 신체적 조건을 요구하면서 질병의 발병가능성이 있다는 이유로 최종 불합격시킨 것은 진정인을 병력(病歷)을 이유로 불합리하게 차별을 한 것으로 판단된다.

따라서 피진정인의 행위는 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권

위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 고용정책기본법

제19조 (취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

2. 산업안전보건법

제45조 (질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령이 정하는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

3. 산업안전보건법시행규칙

제116조 (질병자의 근로금지) ① 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 법 제45조제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하여야 한다.

1. 전염의 우려가 있는 질병에 걸린 자. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 때에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하거나 근로를 재개하도록 하는 때에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자에 한한다)·산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.

4. 전염병예방법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

① “전염병”이라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 질환을 말한다.

1. 생략

2. “제2군전염병”이라 함은 예방접종을 통하여 예방 또는 관리가 가능하여 국가예방접종사업의 대상이 되는 질환 중 다음 각목의 전염병을 말한다.

가. 디프테리아

나. 백일해

다. 파상풍

- 라. 홍역
- 마. 유행성이하선염
- 바. 풍진
- 사. 폴리오
- 아. B형간염
- 자. 일본뇌염
- 차. 수두

제30조 (업무종사의 일시적 제한) ①전염병환자는 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 업무의 성질상 공중과 접촉이 많은 직업에 종사할 수 없다.

5. 전염병예방법시행규칙

제17조(업무종사의 일시적 제한대상) 법 제30조제1항의 규정에 의하여 발병기간동안 업무에 종사할 수 없는 전염병환자는 제1군전염병환자등과 제3군전염병환자중 결핵환자·한센병환자 및 성병환자로 하고, 이들 전염병환자가 발병기간동안 종사할 수 없는 업종은 다음 각호와 같다.

1. 식품위생법 제21조제1항제3호의 규정에 의한 식품접객업
2. 의료업
3. 교육기관·홍행장·사업장 기타 다수인이 집합하는 장소에서 직접 공중과의 접촉이빈번하여 전염병의 전파가 우려된다고 시장·군수·구청장이 인정하는 직업

22 2007.3.9.자 06진차392 결정 [병력을 이유로 한 고용차별]

피진정인 주식회사 00 대표이사가 채용과정에서 지원자의 업무적합성 여부에 대한 의학적 소견이 배제된 상태에서 ‘활동성’ B형간염바이러스 보균자에 대한 막연한 편견이 반영된 사내 신체검사기준에 의하여 진정인을 불합격 처리한 것은 병력을 이유로 한 고용차별에 해당하므로 피진정인에게 ‘활동성 B형간염바이러스’ 보균자에 대한 차별행위가 재발되지 않도록 채용시 신체검사 불합격 기준을 개선할 것을 권고한 사례

【결정요지】

B형간염의 전염성 유무 및 업무 적합성 관계 등을 판단함에 있어서는 일반인의 통념보다 지원자가 수행해야 할 업무와 개인의 질병 및 건강상태에 대한 의학적 전문견해를 더 존중해야 할 것임에도 불구하고 다른 동종업체가 ‘활동성’ B형간염바이러스보균자에 대하여 채용하고 있지 않다는 이유로 불합격 기준을 정한 것은 합리적인 이유라고 보기 어렵다.

【참조조문】 「고용정책기본법」 제19조, 「산업안전보건법」 제45조, 「산업안전보건법시행규칙」 제116조, 「전염병예방법」 제2조 및 제30조, 「전염병예방법시행규칙」 제17조

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 주식회사 ○○ 대표이사

【주 문】 피진정인에게 고용과 관련하여 활동성 B형간염바이러스보균자에 대한 차별행위가 재발되지 않도록 채용시 신체검사 불합격 기준을 개선할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정 요지

진정인은 2년 2개월 동안 군대도 아무 탈 없이 다녀왔으며 2006. 6~7. 에 피진정회사 주식회사의 서류전형과 면접전형에 합격하였다. 의사소견으로는 건강한 보균자이며 회사에 근무하는 데 아무런 문제가 없다고 되어 있음에도 피진정인은 신체검사서에서 ‘활동성 B형간염바이러스보균자’로 판명되었다는 이유로 진정인을 불합격 처리하였는 바, 이는 병력(病歷)을 이유로 차별한 것이다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 당사는 건설회사로서 진정인이 지원한 직무가 건설현장관리인데, 현장관리자는 회사에서 임차한 현장숙소에서 합숙생활을 하면서 숙식을 해결하고 현장 자금, 원가, 노무, 총무 업무를 담당하게 된다. 따라서 B형간염(활동성)과 같이 법정 전염성 질환이 의심되는 지원자는 채용전형에서 탈락 시키고 있다.

2) 활동성 여부는 간기능 정밀검사에서 HBeAg(e항원) 검사로 판단하여 항원검사서 양성(+)이 나오면 활동성보균자로 본다. 진정인의 경우에 지정병원 담당의 사로부터 HBeAg(e항원) 양성인 자임을 확인하였고, '활동성 B형간염바이러스보균자'로 확인하였다. 채용상 당락여부는 의학적 전문지식이 미약한 상태에서 답변하기 어렵지만, 지정병원 전문의의 소견과 다른 회사의 경향 등을 참고하여 마련된 당사의 '(주)○○ 채용신체검사항목 및 참고치'에 의하면 '활동성'은 불합격 기준에 해당된다.

3) 산업안전보건법 및 동법시행규칙에 의한 채용시 건강진단제도 폐지는 사업주의 의무를 면제한 것으로 기업이 자율적으로 실시하는 채용신체검사까지 금지한 것은 아닌 것으로 판단되며 입사예정자의 건강하고 원만한 회사생활을 위해 대다수 회사가 채용신체검사를 실시하고 있다. 또한, 건설회사로서 현장 합숙생활을 많이 해야 하는 업종의 특성상 동종업계 다른 회사도 신체검사시 '활동성 B형간염바이러스보균자'로 판정받은 자에 대해서는 채용하지 않고 있으며, 진정인을 이상과 같은 이유로 채용전형에서 탈락시킨 것은 합당한 조치였다고 사료된다.

다. 참고인 HO메디피아의원

HBeAg(e항원)가 기준치 보다 월등히 높을 때에는 활동성 B형간염보균자로 판명한다. 본원은 진정인의 '활동성' 여부만 피진정인 회사에 알려주었을 뿐 그 외 간염바이러스 검사결과에 따른 진정인의 건강상태와 향후 진정인이 수행할 업무 적합성 여부 등에 대한 판단에 관하여는 전혀 관여할 수 없다.

3. 관계법령

【별지】 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 B형간염바이러스보균자인 상태로 1995. 7. 3. 육군에 입대하여 약 2년 2개월간 육군 경리행정병과에서 군복무를 하였고, 1997. 8. 28 예비역 병장으로 만기 전역하였다.

나. 대구광역시 수성구 소재 H○병원에서 2006. 7. 10. 에 발급하여 피진정인에게 보낸 진정인의 '근로자채용시건강진단개인표'에 의하면, 1차건강진단 항목에 체위검사, 소변검사, 혈액검사 그리고 B형간염검사 항목이 있으며 이중 혈액검사 항목 중 혈청GOT는 정상범위(43이하)로 23이며, 혈청GTP는 정상범위(35이하)로 23의 수치를 보여 모든 검사내용이 정상범위에 있었다. 다만 B형간염검사 항목은 표면항원 양성, 표면항체가 음성으로 나타났다. 그러나 H○병원에서는 진정인에 대한 종합적인 제1차 건강진단 판정결과를 건강관리 구분 "A"로 표시하였으며, 건강관리 구분 및 사후관리 표에서 "A"는 '건강관리상 사후관리가 필요 없는 자(건강자)'로 분류되어 있다.

다. 피진정인은 B형간염바이러스보균자임을 알게 되자 진정인에게 추가적인 정밀검사를 요구하였으며 같은 H○병원에서 2006. 7. 15. 실시한 '바이러스검사' 결과에 의하면 표면항원(HBs Ag)은 양성, 속항원(HBe Ag)는 음성으로 나타났다. 피진정인은 이 검사결과서를 지정병원인 H○메디피아의원에 보내어 전화상으로 '활동성 B형간염보균자'로 확인하였다. 그러나, 이 과정에서 H○병원에서는 '활동성 B형간염보균자'와 업무적합성 여부에 대하여 진단서 또는 소견서를 발급한 사실이 없었고, H○메디피아의원에서도 '활동성 B형간염보균자'임을 확인하여 주었을 뿐 그 외 업무적합성 여부에 대한 사항은 전혀 관여 하지 않았다.

라. 피진정인이 수립 시행하고 있는 '채용신체검사 항목 및 참고치'에 의하면, 간염검사 항목에서 'B형간염 항원'이 '양성', 'B형간염 항체'가 '음성'인 경우에 재검을 실시하고, '활동성 B형간염바이러스보균자일 경우에는 불합격시키도록 규정

되어 있다.

5. 판단

가. 판단의 기준

1) 고용정책기본법 제19조(취업기회의 균등한 보장)는 '사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별해서는 아니되며 균등한 취업기회를 보장하여야 한다'라고 규정하고 있다.

2) 보건복지부에서는 2000. 1월 전염병예방법 제2조 제1항 제2호의 개정과 2000. 10. 5. 같은 법 시행규칙 제17조 개정을 통하여 B형간염은 일상생활에서 전염되지 않기 때문에 예방접종으로 관리가 가능한 제2군전염병으로 개념을 재정립 하였고, B형간염을 발병기간 동안 '업무중사의 일시적 제한 대상 질병'에서 제외 하였다. 2002. 2. 노동부에서는 보건복지부의 이러한 조치에 따라 'B형간염 환자의 채용 및 고용관리 지침'을 만들어 '법률에 근거 없는 불합리한 차별로 B형간염 환자가 취업시 불이익을 받는 사례가 없도록 적극 협조하여 주시기 바란다.'는 내용을 기업체를 대상으로 홍보한 사실이 있다.

3) 산업안전보건법 제45조 제1항에서는 만약 불가피하게 해당 근로자의 업무중사를 금지하게 되는 경우라고 하더라도 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 자는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한 하도록 규정하고 있다. 또한, 같은 법 시행규칙 제116조 제1항 제1호는 전염의 우려가 있는 질병에 걸린 자를, 그리고 같은 항 제3호에 심장·신장·폐등의 질환이 있는 자 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 자를 근로 금지대상으로 정하고 있으며, 같은 조 제2항은 이와 같이 근로를 금지하는 때에는 산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들도록 규정하고 있다.

나. 활동성 B형간염보균자에 관한 보건복지부와 대한간학회의 입장

1) 1996. 2. 1. 보건복지부 위생분야중사자등의 건강진단시 B형간염 진단 해석 지침에 의하면, B형간염바이러스는 표면항원(HBs Ag), 속항원(HBe Ag), 중합효소로 이루어지고 이중 말초혈액에서 검출되는 HBe Ag(e항원)는 B형 간염바이러스

제8장 장애 및 병력에 의한 차별

스의 활발한 증식(복제)을 의미하는 중요한 표지자이다. 활동성 여부를 판단하기 위해서는 말초혈액에서 HBe Ag/DNA 검사를 하게 되는데 HBe Ag(e항원)가 양성이고 DNA가 상당량이 검출되는 경우를 '활동성' 감염상태라고 분류하고 있다. 그러나, 이는 HBe Ag(e항원)가 음성인 간염보유자보다 상대적으로 간염바이러스가 활발하게 증식(복제)되고 있다는 의미의 '활동성'일 뿐 '활동성' 간염바이러스보균자도 '활동성'이 아닌 B형간염바이러스보균자와 전염경로는 같다. 따라서 HBe Ag(e항원)가 양성인 '활동성 B형간염바이러스보균자'라고 해서 타액을 통한 전파 등 일상생활에서 전파가능성이 높아지는 것을 의미하지는 않는다.

2) 대한간학회의 전문의견에 의하면, 우리나라에서 흔히 일반인들이 '활동성'이면 감염이 심한 상태이고, '비활동성'이면 감염이 심하지 않은 상태라고 추정하는 경향이 있지만, '활동성' 여부가 간기능의 손상 정도를 의미하는 것은 아니다. 실제로 간효소 수치가 정상이면 간손상이 진행되고 있는 면역제거기는 아니며 체내에 B형간염 바이러스가 활발히 증식하고 있는 시기(증식기)라고 하더라도 간내 감염의 정도는 심각하게 진행하지 않은 면역관용기에 해당하는 것으로 판단된다. 간기능이 정상인 상태이고 단지 바이러스가 활발히 증식하고 있다는 이유만으로 건설현장을 관리하는 업무를 감당하기 어렵다고 볼 수 없다.

다. 활동성 B형간염바이러스 보균자임을 이유로 채용전형에서 불합격 시킨 것이 합리적인 이유가 있는지 여부

1) 피진정인이 '활동성' 간염바이러스보균자를 다른 사람에게 전염시킬 수 있다고 판단하여 사내 신체검사규정에서 불합격 기준으로 정한 것은 전염병예방법, 보건복지부 및 노동부 등과 대한간학회 등 전문가의 의학적 전문지식을 바탕으로 하지 아니하고 '활동성 B형간염바이러스보균자'에 대한 오해와 편견에서 비롯된 것으로 이는 합리적인 신체검사 기준이라고 볼 수 없다고 판단된다.

2) 다른 건설업계의 동종회사에서도 활동성 B형간염바이러스보균자를 채용하지 않고 때문에 진정인을 채용하지 않았다는 피진정인의 주장이 합리적인 사유에 해당하는지 여부를 살펴보면, 지금까지 알려진 건설업체에서 '활동성 B형간염바이러스보균자'를 거부하는 주된 이유로는 건설업의 특성상 현장에서의 단체 및 합숙생활 과 육체적인 활동이 심하여 과로 및 스트레스로 인한 간염발병 가능성이 있다는 것이었다. '활동성 B형간염바이러스보균자'의 전염 가능성에 대해서는

이미 판단하였기 때문에 논외로 하고, 2002년도 근로복지공단 용역연구보고서의 대한간학회의 의견에서는 일반적으로 B형간염보유자는 코로나 스트레스로 인해 간염이 발병할 수 있다고 알려져 있으나 이는 과학적 근거가 없으며, 또한 사회 생활을 하는 동안 발생하는 코로나 스트레스 자체가 기존의 바이러스성 간질환을 악화시킨다는 이론적 근거는 제시되지 않고 있다고 밝힌 바 있으며, 대법원 또한 과로와 스트레스가 B형간염, 간경변 및 간세포암을 유발 또는 악화시킨다는 의학 적·과학적 증거가 없다는 대한간학회의 의학적 소견을 받아들이고 있다.(대법원 2004두14441호 판결).

따라서 B형간염의 전염성 유무 및 업무 적합성 관계 등을 판단함에 있어서는 일반인의 통념보다 지원자가 수행해야 할 업무와 개인의 질병 및 건강상태에 대한 의학적 전문견해를 더 존중해야 할 것임에도 불구하고 다른 동종업체가 '활동성' B형간염바이러스보균자에 대하여 채용하고 있지 않다는 이유로 불합격 기준 을 정한 것은 합리적인 이유라고 보기 어렵다.

6. 결 론

지원자의 업무적합성 여부에 대한 의학적 소견이 배제된 상태에서 '활동성' B형간염바이러스보균자에 막연한 편견 속에서 만들어진 사내 신체검사기준에 의하여 진정인을 불합격 처리한 피진정인의 행위는 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정 한다.

2007. 3. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 고용정책기본법

제19조 (취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

2. 산업안전보건법

제45조 (질병자의 근로 금지·제한) ① 사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령이 정하는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

3. 산업안전보건법시행규칙

제116조 (질병자의 근로금지) ① 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 법 제45조제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하여야 한다.

1. 전염의 우려가 있는 질병에 걸린 자. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 때에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하거나 근로를 재개하도록 하는 때에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자에 한한다)·산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.

4. 전염병예방법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

① “전염병”이라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 질환을 말한다.

1. 생략

2. “제2군전염병”이라 함은 예방접종을 통하여 예방 또는 관리가 가능하여 국가예방접종사업의 대상이 되는 질환 중 다음 각목의 전염병을 말한다.

가. 디프테리아

나. 백일해

다. 파상풍

- 라. 홍역
- 마. 유행성이하선염
- 바. 풍진
- 사. 폴리오
- 아. B형간염
- 자. 일본뇌염
- 차. 수두

제30조 (업무종사의 일시적 제한) ①전염병환자는 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 업무의 성질상 공중과 접촉이 많은 직업에 종사할 수 없다.

5. 전염병예방법시행규칙

제17조 (업무종사의 일시적 제한대상) 법 제30조제1항의 규정에 의하여 발병기간동안 업무에 종사할 수 없는 전염병환자는 제1군전염병환자등과 제3군전염병환자중 결핵환자·한센병환자 및 성병환자로 하고, 이들 전염병환자가 발병기간동안 종사할 수 없는 업종은 다음 각호와 같다.

1. 식품위생법 제21조제1항제3호의 규정에 의한 식품접객업
2. 의료업
3. 교육기관·홍행장·사업장 기타 다수인이 집합하는 장소에서 직접 공중과의 접촉이 빈번하여 전염병의 전파가 우려된다고 시장·군수·구청장이 인정하는 직업

[제 9 장]

나이에 의한 차별

1 2007.6.13자 07진차1 결정 [신입 간호사 공채 시 나이 제한]

한국000000공단이 신입 간호사 공개모집에서 1981년 이후 출생자에게만 응시 기회를 주고 그 이전 출생자들을 배제하는 것은 간호사가 수행할 본질적 업무와 해당 나이 사이에 합리적인 상관관계를 발견할 수 없다는 점에서 나이를 이유로 한 차별에 해당하므로 공단 측에 신입 간호사 공채 시 응시 가능 연령을 제한하지 말 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인이 신입 간호사를 채용함에 있어 응시자격을 일정 나이 이하로 제한한 이유가 하루 3교대로 근무하는 간호사 업무의 특성상 선후배간 지휘명령 체계가 명확해야 한다는 점에서 선배 간호사들보다 신입 간호사의 나이가 적어야 할 필요가 있다고 주장하고 있으나, 간호사들 사이의 위계질서 또는 유기적인 협조관계 유지는 간호사라는 직업의 본질적인 업무라 할 수 없다. 선후배간 지휘명령체계가 필요하다 하더라도 그러한 체계의 확립에 반드시 나이에 따른 서열관계가 필요하다고는 보기 어려우며, 오히려 선배 간호사의 풍부한 경험과 앞선 실력 또는 통솔능력이 더 요구된다고 할 것이다. 또한 대형 대학병원으로서 고려대학교병원, 삼성서울병원 및 서울대학교병원의 경우 신입 간호사를 공채함에 있어서 응시 연령의 제한은 하지 않고 단지 졸업연도만을 제한하고 있음을 볼 때 간호사의 본질적 업무 수행과 나이는 합리적인 상관관계가 있다고 볼 수 없다.
- [2] 간호사가 수행할 본질적 업무와 나이 사이에 합리적인 상관관계가 존재하지 않으므로 피진정인의 연령 상한 제한 관행의 합리성은 평등권침해의 차별행위에 해당한다.

【진 정 인】 박○○

【피 해 자】 박○○

【피진정인】 한국○○○○○○○공단 이사장

【주 문】 피진정인에게 신입간호사 공개채용 시 응시가능 연령을 제한하지 말 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

한국보훈복지의료공단은 ‘2007년도 보훈병원 신입간호사 공개모집’에서 1981년 이후 출생자에게만 응시 기회를 부여함으로써 1977년생인 피해자에게 응시기회를 주지 않았다. 이는 나이를 이유로 한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 간호사들은 선후배가 같은 조에 편성되어 3교대로 근무하고 있어 근무시간 유기적인 관계유지가 필요하다. 이에 타 공공병원 및 종합병원의 신규 간호사 채용기준에 준하여 나이 제한을 두어 왔으며, 공무원 채용 시험에서도 나이제한을 두고 있는 것으로 알고 있다.

나. 나이 제한에 관한 것은 향후 사회적 인식 등 여건이 변화하는 경우 공공병원으로서 탄력적으로 운용하고자 한다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 피진정인은 그 관리·감독 하에 있는 전국 보훈병원의 신입 간호사를 공개 모집함에 있어서 꾸준히 응시연령을 제한하여 왔으며, '2007년도 보훈병원 신입간호사 공개모집'에서는 2006년 이후 졸업자로서 1981년 이후 출생자에게만 응시 기회를 부여하였다. 따라서 2007년 졸업생이지만 1977년생인 피해자는 응시를 할 수 없었다.

나. 유사 기관으로서 민간 대형 대학병원인 고려대병원, 삼성병원 및 서울대병원의 신입간호사 채용 공고문을 보면, 특정 연도 이후 졸업생에 한하여 응시자격을 부여하는 제한을 두고 있을 뿐 연령에 있어서는 상한을 두지 않고 있다.

5. 판단

가. 그동안 우리 위원회는 여러 국가기관 및 기업체에서 각종 공무원, 대학교원, 항공사 여승무원 등을 모집함에 있어서 응시연령을 제한해 오던 관행을 조사하여 그들이 수행할 본질적 업무와 나이 사이에 합리적인 상관관계가 존재하지 아니하는 경우 평등권침해의 차별행위로 판단하고 시정을 권고한 바 있다.

나. 이 사건에서도 간호사가 수행할 본질적 업무와 나이 사이에 합리적인 상관관계가 존재하지 않는다면 피진정인의 연령 상한 제한 관행의 합리성은 인정될

수 없으므로 평등권침해의 차별행위에 해당한다고 할 것이다. 이와 관련하여, 피진정인은 여러 간호사가 한 조를 이루어 하루 3교대로 근무하는 간호사 업무의 특성상 선후배간 지휘·명령 체계가 명확해야 한다는 점에서 선배 간호사들보다 신입 간호사의 나이가 적어야 할 필요가 있다고 주장하고 있으므로 이에 관하여 살펴본다.

다. 수술이나 응급환자 치료 등 사람의 생명을 다룬다는 점에서 간호사의 업무가 다른 직업에 비해 상대적으로 높은 수준의 위계질서 또는 유기적인 협조관계가 필요하다는 것은 인정된다. 그러나 이러한 간호사들 사이의 위계질서 또는 유기적인 협조관계 유지하는 간호사라는 직업의 본질적인 업무라 할 수 없을 뿐만 아니라 선후배간 지휘·명령체계가 필요하다 하더라도 그러한 체계의 확립에 반드시 나이에 따른 서열관계가 필요하다고는 보기 어려우며, 오히려 선배 간호사의 풍부한 경험과 앞선 실력 또는 통솔능력이 더 요구된다고 할 것이다. 또한 대형 대학병원으로서 고려대학교병원, 삼성서울병원 및 서울대학교병원의 경우 신입 간호사를 공채함에 있어서 응시 연령의 제한은 하지 않고 단지 졸업연도만을 제한하고 있음을 볼 때 간호사의 본질적 업무 수행과 나이는 합리적인 상관관계가 있다고 볼 수 없다.

6. 결론

결론적으로, 피진정인이 신입 간호사를 채용함에 있어 응시자격을 일정 나이 이하로 제한한 것은 평등권침해의 차별행위라 판단되므로 「국가인권위원회법」 제 44조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 6. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

2 2007.8.30자 07진차572 결정 [설계감리 용역 경쟁 입찰 시 감리원의 나이를 이유로 한 차별]

한국○○○○공단이 감리 용역을 경쟁 입찰 할 때 감리자의 수행능력을 평가함에 있어 만 65세 이상의 감리원을 보유한 감리자에 대해 감점을 하는 규정은 불합리한 차별행위로 판단하고 피진정인인 한국○○○○공단 및 건설교통부장관에게 해당 규정을 삭제할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 우리 위원회는 그동안 일반 건설공사, 주택건설공사 및 항만건설공사 등의 감리자 선정에 있어서 소속 감리원이 고령이라는 이유로 불이익을 주는 제도 및 관행에 대하여, 나이와 감리원 업무 수행능력 간에는 본질적 상관관계가 존재하지 않는다고 판단하여 일관되게 시정을 권고하여 왔다.
- [2] 나이에 따른 정신적·육체적 능력의 약화는 개인마다 정도의 차이가 크고 실제 나이와 신체 나이가 일치하지 않는다는 점이 의학적으로 입증되고 있다. 감리원 업무를 수행함에 있어서 육체적 능력 보유 여부를 판단함에 있어 나이라는 형식적 기준을 적용하는 것은 그 합리성을 인정하기 어려워 불합리한 차별행위로 판단된다.

【참조조문】 「건설기술관리법」 제21조, 「건설기술관리법 시행령」 제38조, 「건설기술관리법 시행규칙」 제13조, 「건설교통부고시 제2007-172호」 [별표]

【진 정 인】 이○○

- 【피진정인】**
- 1. 건설교통부장관
 - 2. 한국○○○○공단이사장

- 【주 문】**
- 1. 피진정인 건설교통부장관에게 「감리전문회사 사업수행능력 세부평가기준」(2007. 5. 22. 건설교통부 고시 제2007-172호)의 [별표] 중 감리원 연령에 따른 감점 항목을 삭제할 것을 권고한다.
 - 2. 피진정인 한국○○○○공단이사장에게 건설교통부의 관련 고시가 개정되면 「감리용역사업수행능력평가기준」의 감리원 연령에 따른 감점항목을 삭제할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

한국○○○○공단은 감리 용역에 대해 경쟁 입찰을 할 때 수행능력을 평가함에 있어서 만 65세 이상의 감리원을 보유한 감리자의 경우 감점하고 있는 바, 이는 나이를 이유로 한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 이 사건 진정 내용이 된 한국○○○○공단의 「감리용역사업수행능력평가기준」(이하 「시설공단 평가기준」이라 함)은 건설교통부고시 「감리전문회사 사업수행능력 세부평가기준」(이하 「건설교통부 고시」라 한다)을 준용한 것이다.

나. 참여감리원의 경우 현장에서의 기술능력과 활동능력이 필요하므로 부실공사를 방지하기 위하여 연령 감점 기준을 도입한 것일 뿐 기회를 완전히 박탈한 것이 아니며, 우리 사회의 일반적인 정년을 기준으로 감점하는 것이다.

다. 다만 주무부처인 건설교통부가 「건설교통부 고시」를 개정한다면 이를 반영하여 즉각 관련 규정을 개정할 것이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 시설공단 평가기준의 [별표 1] 참여관리원 평가 항목에서는 “이 공고일 현재 연령이 만65세를 초과할 경우 매1년마다 10%를 감점한다.”고 규정하고 있다.

나. 건설교통부 고시의 최근 개정은 2007. 5. 22. 건설교통부 고시 제2007-172호이며, 동 고시 [별표] ‘사업수행능력 항목별 세부평가기준’의 감점항목에서는 “참여감리원이 당해 공사의 예정준공일을 기준으로 만 65세를 초과하는 경우 1세 증가시 0.1점씩 감점하되, 최대 0.5점까지만 감점”함을 규정하고 있다.

다. 건설교통부 고시는 「건설기술관리법」 제21조, 동법 시행령 제38조 및 동법 시행규칙 제13조제1항 [별표6]의 위임을 받아 건설교통부가 제정하는 것으로서 동 법규에 따르면 일정 금액 이상의 공사를 발주하는 발주청은 동 건설교통부 고시에서 정한 기준에 따라 사업자를 선정해야 할 의무가 있다.

5. 판단

우리 위원회는 그동안 일반 건설공사, 주택건설공사 및 항만건설공사 등의 감리자 선정에 있어서 소속 감리원이 고령이라는 이유로 불이익을 주는 제도 및 관행에 대하여, 나이와 감리원 업무 수행능력 간에는 본질적 상관관계가 존재하지 않는다고 판단하여 일관되게 시정을 권고하여 왔다.

물론 나이가 들어감에 따라 인간의 정신적·육체적 능력이 쇠퇴하는 것이 사실이고, 「노인복지법」에서도 65세 이상을 노인으로 규정하여 각종 복지제도를 마련하고 있을 뿐만 아니라, 여러 직종의 정년 또한 55세에서 65세 사이인 점을 고려할 때 우리사회에서는 최대 만 65세를 정신적·육체적 약화를 가늠하는 사회적 기준으로 삼고 있다는 점이 인정된다.

그러나 나이에 따른 정신적·육체적 능력의 약화는 개인마다 정도의 차이가 크고 실제 나이와 신체 나이가 일치하지 않는다는 점이 의학적으로 입증되고 있다. 또한 평균수명이 지속적으로 상승하면서 고령임에도 불구하고 현업에 종사하기에 충분한 육체적 능력을 보유한 이들이 증가하고 있다. 이러한 개인차를 무시하고 단지 나이라는 형식적 수치만을 기준으로 삼아 일률적으로 감점하는 규정은 합리적이라고 인정하기 어렵다.

육체적 강인함이 감리원 업무를 수행함에 있어서 본질적인지 여부 즉, 감리원이 현장에서 시공기술자 못지않은 육체적 능력을 필수적으로 갖추어야 하는지 여부는 별론으로 하더라도, 이 육체적 능력 보유 여부를 판단함에 있어 나이라는 형식적 기준을 적용하는 것은 그 합리성을 인정하기 어려워 불합리한 차별행위로 판단된다.

6. 결론

따라서 감리원의 나이에 따라 감점하는 규정은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 8. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 건설기술관리법

제21조 (발주청이 시행하는 용역사업) ①발주청은 그가 시행하는 건설기술용역 사업 또는 「건축사법」에 의한 설계중 대통령령이 정하는 규모 이상의 사업에 있어서는 대통령령이 정하는 바에 따라 집행계획을 작성하여 이를 공고하여야 한다.

②제1항의 규정에 의하여 공고된 사업의 시행은 대통령령이 정하는 사업수행능력평가에 의한 용역업자의 선정기준 및 절차에 따라야 한다. 다만, 제21조의2의 규정에 의하여 건설기술공모를 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③발주청은 제2항의 규정에 의한 사업수행능력을 평가함에 있어서 대통령령이 정하는 건설공사 및 당해 건설공사에 부대되는 전기·소방 등의 설비공사(이하 "설비공사"라 한다)에 대한 감리자격을 전부 갖춘 감리전문회사(설비공사에 대한 감리자격을 갖춘 자와 공동수급체를 구성한 감리전문회사를 포함한다)를 우대할 수 있다.

④설계등 용역업자가 설계등 용역계약을 이행함에 있어 고의 또는 과실로 당해 용역목적물 또는 제3자에게 재산상의 손해를 발생하게 한 경우에는 설계등 용역업자가 배상하여야 하고, 그 배상을 담보하기 위하여 설계등 용역업자는 보험 또는 공제에 가입하여야 한다. 이 경우 발주청은 보험 또는 공제가입에 따른 비용을 용역비용에 계상하여야 한다.

⑤제4항의 규정에 의한 보험 또는 공제의 기간·종류·대상 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 건설기술관리법 시행령

제38조 (용역업자의 선정기준 및 절차) ①발주청(제33조의2제2호 내지 제7호에 해당하는 자를 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 제37조의 규정에 의하여 공고된 건설기술용역을 발주할 때에는 이에 참여하는 건설기술자의 능력, 사업의 수행실적, 신용도등을 종합적으로 고려한 사업수행능력평가기준에 따라 평가하여 입찰에 참가할 자를 선정하여야 한다.

②발주청은 제37조의 규정에 의하여 공고된 「건축사법」에 의한 설계를 발주할 때에는 설계의 예술성·작품성, 참여기술자의 능력, 작업계획 및 수법등을 종합적으로 고려한 사업수행능력 평가기준에 따라 평가하여 입찰에 참가

제9장 나이에 의한 차별

할 자를 선정하거나 건축설계경기에 의하여 설계자를 선정할 수 있다.

③발주청은 건설기술용역 또는 「건축사법」에 의한 설계를 발주함에 있어서 특별히 기술이 뛰어난 자를 낙찰자로 선정하려는 경우에는 먼저 기술평가기준에 의하여 입찰에 참가할 수 있는 적격자를 선정하고 기술과 가격을 분리하여 입찰하게 할 수 있다.

④발주청은 필요하다고 인정하는 경우에는 자체평가위원회를 구성하여 제1항 및 제2항의 규정에 의한 사업수행능력을 심의하게 하거나 전문기관에 이에 관한 평가를 의뢰할 수 있다.

⑤제1항 내지 제3항에 따른 사업수행능력평가기준, 기술평가기준 등에 필요한 사항은 건설교통부령으로 정한다.

3. 건설기술관리법 시행규칙

제13조 (건설기술용역업자의 선정) ①발주청(영 제3조의2제2호 내지 제7호에 해당하는 자를 제외한다. 이하 이 조와 제13조의2 및 제13조의3에서 같다)은 영 제38조제1항에 따른 건설기술용역을 발주할 때에는 다음 각 호의 구분에 따라 입찰에 참가할 자를 선정하여야 한다.

1. 용역비가 영 제36조의 규정에 의한 금액 이상인 기본계획·기본설계·실시설계·설계감리·검측감리·시공감리·책임감리 및 건설사업관리(제2호 각목의 기준에 의하여 평가하는 용역을 제외한다)의 경우에는 다음 각목의 구분에 의한 평가의 결과 발주청이 정하는 일정점수 이상을 얻은 자를 선정할 것
가. 기본계획·기본설계·실시설계 또는 설계감리 : 별표 5 제1호의 평가기준에 의하여 평가

나. 검측감리·시공감리 또는 책임감리 : 별표 6 제1호의 평가기준에 의하여 평가

다. 건설사업관리 : 별표 6의2 제1호의 평가기준에 의하여 평가

2. 발주청이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 용역 중 적용되는 기술 또는 공법의 신규성, 공공간 상호복합의 정도, 친환경 건설기법(건설폐자재의 활용 등을 말한다)의 요구정도 및 공사수행의 난이도(지질이 특이하거나 공사대상이 문화재인 경우 등을 말한다) 등을 검토하여 기술제안서의 평가가 필요하다고 인정하는 용역의 경우에는 그 용역별로 각각 구분되어 있는 방법에 따라 기술제안서를 평가할 것

가. 용역비가 5억원 이상인 기본계획·기본설계 및 용역비가 10억원 이상인 실시설계 : 별표 5 제1호의 평가기준에 의한 평가의 결과 발주청이 정하는 일정점수 이상을 얻은 자를 선정할 후 이들로 하여금 기술제안서를 제출하게 하여 동표 제2호의 평가기준에 의하여 평가할 것

나. 용역비가 30억원 이상인 검측감리·시공감리 또는 책임감리 : 별표 6 제1호의 평가기준에 의한 평가의 결과 발주청이 정하는 일정점수 이상을 얻은 자를 선정할 후 이들로 하여금 기술제안서를 제출하게 하여 동표 제2호의 평가기준에 의하여 평가할 것

다. 건설사업관리 : 별표 6의2 제1호의 평가기준에 의한 평가의 결과 발주청이 정하는 일정점수 이상을 얻은 자를 선정할 후 이들로 하여금 기술제안서를 제출하게 하여 동표 제2호의 평가기준에 의하여 평가할 것

3. 삭제 <2001.8.13>

4. 용역비가 1억원 이상인 정밀안전진단의 경우에는 별표 5 제1호의 평가기준을 고려하여 발주청이 정한 평가기준에 의한 평가결과 발주청이 정하는 일정점수 이상을 얻은 자를 선정할 것

4. 건설교통부고시 제2007-172호

[별표] 사업수행능력 항목별 세부평가기준

2. 가점 및 감점 평가기준

평가항목	평가요소	세 부 평 가 방 법
가점	<생략>	
감점	(1)부실벌점 (2)감리원 연령제한	<생략> ○ 참여감리원이 당해 공사의 예정준공일을 기준으로 만 65세를 초과하는 경우 1세 증가시 0.1점씩 감점하되, 최대 0.5점까지만 감점 ※ 당해공사의 예정준공일은 발주청이 입찰공고시 제시

5. 한국○○○○공단 감리용역사업수행능력평가기준

[별표 1]

II. 항목별 세부평가방법

가. 참여감리원 평가

(6) 참여관리원이 공고일 현재 연령이 만65세를 초과할 경우 매1년마다 10%를 감점한다.(초과일수가 1년 미만인 경우에도 1년으로 간주한다)

3 2007.10.9자 07진차221 결정 [나이를 이유로 한 교육 이용 차별]

○○○○대학교가 항공운항학과 신입생을 모집하면서 응시 나이를 제한하는 것은 응시자의 학업수행능력 이외의 기준을 자격 요건으로 삼는 것으로 학생선발권의 행사에서 재량의 범위를 일탈한 것이어서 불합리한 차별 행위에 해당하므로 학교 측에 나이로써 응시 자격을 제한하지 말 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 대한항공에서조차 대한항공 입사와 연계된 본1과 과정의 지원자격 기준으로 나이 제한을 요구하지 않고 있다는 점, 「항공법」은 조종사 자격증명의 자격제한으로 하한 연령만을 규정하고 있다는 점, 일정 나이 이상인 자가 자가용 또는 사업용 조종사 자격증을 취득하려는 경우 반드시 항공사 취업만을 목적으로 하는 것은 아니라는 점, 항공운항학과에 입학한 후에도 본인의 적성 또는 다른 요인에 의해 다른 과로의 전과가 가능할 뿐만 아니라 항공운항학과를 졸업했다고 해서 반드시 항공사 입사 또는 군 장교로 임관해야만 하는 것은 아니라는 점 등, 여러 가지 사정에 비추어 항공운항학과 입학시험의 응시자격에 나이 제한을 두는 것은 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.
- [2] 또한 항공대 졸업생을 한명이라도 더 항공사 취업 또는 군장교로 임관케 하기 위한 대학의 노력을 충분히 감안하고, 대학교 학사행정의 자율성을 존중한다 하더라도, 항공운항학과에 입학하려고 하는 수험생을 능력이외의 요건으로 제한하는 것은 헌법상의 균등한 교육을 받을 권리의 측면에서 비례의 원칙을 벗어났고, 피진정인이 학생선발권을 행사함에 있어 재량의 범위를 일탈하였다고 볼 수 있다.

[진 정 인] 박○○

[피진정인] ○○○○대학교 총장

[주 문] 피진정인에게 항공운항학과 신입생 모집 응시자격을 나이에 의해 제한하지 않도록 개선할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

○○○○대학교 항공운항학과 2007학년도 신입생 선발에 있어 병역미필자는 1987. 1. 1.(만 20세) 이후 출생자, 병역필자 및 병역면제자는 1983. 1. 1.(만 24세) 이후 출생자에 한하여 지원할 수 있다. 이는 나이에 의한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○○대학교(이하 “항공대”라 한다)에서 항공운항학과 신입생을 선발할 때 나이 제한을 두는 이유는 비용과 시일이 많이 소요되는 조종 교육의 특수성을 고려하여 학생들의 안정된 진로를 보장하기 위한 것이다. 나이 제한을 폐지한다면 조종사 양성 과정의 특수성을 무시한데 따른 부작용이 더 많을 것이다.

나. 항공운항학과 학생은 3학년부터 대한항공 입사를 전제로 한 조종훈련생 과정(본1과) 및 군 조종 장교 임관을 전제로 하는 과정(본2과)을 이수하게 된다. 항공운항학과를 졸업한 후 민간항공에 취업하려 하는 경우 미국 및 국내에서 3년 이상의 비행교육을 이수해야 한다. 항공사에 입사해서도 10년 이상을 부기장으로 근무하여야 기장으로 승격하게 되므로 기장이 정년까지 근무하는 기간은 약 10~15년 정도에 불과한 실정이어서 항공사들은 조종사의 입사 연령을 제한하는 인사정책을 운영하고 있다. 또한 군 조종 장교의 경우 「군인사법」은 만 20세 내지 만 27세를 임관 연령으로 규정하고 있다. 학교로서는 이러한 사정을 고려하여 불가피하게 나이에 의해 입학울 제한하는 것이다.

다. 3~4년 동안의 비행훈련 과정에서 건강 및 기량부족으로 중도에 탈락하는 학생이 8% 정도 발생하고 있으며, 30세를 넘어 탈락할 경우 다른 진로를 선택하는데 어려움이 있다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 가. 「항공법」 제25조 제1항은 ‘항공업무에 종사하고자 하는 자는 건설교통부장관으로부터 항공종사자자격증명을 받아야 한다’고 규정하고, 제2항에서 자가용 조종사는 17세(자가용 활공기 조종사의 경우에는 16세), 사업용조종사·항공사·항공기관사 및 항공정비사는 18세, 운송용조종사·항공교통관제사·항공공장정비사 및 운항관리사는 21세 등 각 연령 미만자는 항공종사자자격증명을 받을 수 없다고 규정하고 있다.

나. 2007학년도 항공대 항공운항학과의 지원자격은 병역미필자의 경우 1987. 1.

제9장 나이에 의한 차별

1.이후 출생자, 병역필자 및 병역면제자의 경우 1983. 1. 1.이후 출생한 자이다.

다. 항공대 항공운항학과는 우수한 조종사 및 운항관리 전문인력을 양성하기 위하여 재학 중 자가용 조종사 자격증명, 사업용 조종사 자격증명, 계기비행 증명 및 항공무선통신사 자격증명 등을 취득하게 한다. 항공운항학과 재학생은 3학년 부터 본1과(현, APC과정) 또는 본2과 과정을 이수해야 하는데, 본1과 과정은 대한항공의 입시를 전제로 하는 조종훈련생(계기·사업용 조종사)과정으로 3학년 1 학기 등록이 가능한 항공대 전체 재학생을 대상으로 모집하고, 본2과 과정은 전투기 조종사를 희망하는 항공운항학과 학생들을 대상으로 모집하며 졸업 후 공군 및 해군 조종 장교로 임관하게 된다. 본1과 과정의 응시 제한 연령은 만 26세까지이며, 본2과 과정의 응시 제한 연령은 「군인사법」 제15조에 따라 임관일 기준 최저 만 20세, 최고 만 27세로 하고 있다. 한편, 항공운항학과 재학생이었다 하더라도 본1과 또는 본2과 과정에 응시하여 탈락하게 되면 타 과로 전과해야 하며, 항공운항학과 학생이 아니더라도 본1과 과정에 응시하여 합격하면 항공운항 학과로 전과하게 된다.

라. 최근 3년간 항공운항학과 입학생 및 졸업생의 현황은 아래 표와 같다.

구분	입학생	타과에서 전과	타과로 전과	졸업생 진로					계
				군장교	민간 조종사	민간 회사	미취업	기타	
2004년도	66	2	2	30	20	1	2	-	53
2005년도	64	2	1	18	16	1	3	-	38
2006년도	70	2	6	35	14	-	2	1(대학원)	52

마. 대한항공은 본1과 과정 선발 전형시 지원자격 기준으로 나이 제한을 요구 하지 아니한다.

5. 판단

헌법 제31조제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.”고 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조제4호는 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 교육시설의 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다.

따라서 피진정인이 항공운항학과에 입학자격을 나이로 제한하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴야 할 것이다.

항공운항학과는 조종사 및 운항관리의 전문 인력을 양성하기 위한 목적이 있고, 조종사가 되기까지 장기간의 양성기간과 막대한 훈련비용이 투자된다는 점을 인정할 수 있다. 그러나 위 인정사실에서 살펴본 바와 같이 항공운항학과에 입학하여 2학년까지의 과정을 마친 재학생은 본1과 또는 본2과로의 진학 또는 타과로의 전과 등의 진로가 있으며, 항공운항학과를 졸업한 경우라도 대형 민간항공사 또는 공군 및 해군의 조종사이외 다른 진로가 없는 것은 아니다.

대한항공에서조차 대한항공 입사와 연계된 본1과 과정의 지원자격 기준으로 나이 제한을 요구하지 않고 있다는 점, 「항공법」은 조종사 자격증명의 자격제한으로 하한 연령만을 규정하고 있다는 점, 일정 나이 이상인 자가 자가용 또는 사업용 조종사 자격증을 취득하려는 경우 반드시 항공사 취업만을 목적으로 하는 것은 아니라는 점, 항공운항학과에 입학한 후에도 본인의 적성 또는 다른 요인에 의해 다른 과로의 전과가 가능할 뿐만 아니라 항공운항학과를 졸업했다고 해서 반드시 항공사 입사 또는 군 장교로 임관해야만 하는 것은 아니라는 점 등, 여러 가지 사정에 비추어 항공운항학과 입학시험의 응시자격에 나이 제한을 두는 것은 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

또한 항공대 졸업생을 한명이라도 더 항공사 취업 또는 군장교로 임관케 하기 위한 대학의 노력을 충분히 감안하고, 대학교 학사행정의 자율성을 존중한다 하더라도, 항공운항학과에 입학하려고 하는 수험생을 능력이외의 요건으로 제한하는 것은 헌법상의 균등한 교육을 받을 권리의 측면에서 비례의 원칙을 벗어났고, 피진정인이 학생선발권을 행사함에 있어 재량의 범위를 일탈하였다고 볼 수 있다.

5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

4 2007.11.13자 07진차855 결정 [프로 입문 골프대회 참가자 나이 제한으로 인한 차별]

한국○○○○협회가 프로 입문 골프대회 참가자격을 만 50세 미만으로 제한하는 것은, 나이와 체력 또는 나이와 경기력 간의 상관관계가 불명확해지고 있는 현실과 선수의 경기력을 개별적으로 측정할 수 있는 방식이 있음을 고려할 때 합리적인 제한이라고 볼 수 없으므로 협회 측에 50세 이상인 자도 입문 골프대회에 참가할 수 있도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인 한국○○○○협회는 프로골프 선수라는 직업을 선택할 수 있는 기회를 부여하는 유일한 단체이므로 그 기회가 되는 대회의 참가자격으로서 나이의 상한을 만 50세 미만으로 제한하고 있는 것은 만 50세 이상인 자로부터 동 기회를 원천적으로 박탈하는 결과를 초래하게 된다는 점에서, 비록 피진정인이 자신의 회원 선정 기준을 설정하는데 있어서 사적 자율성이 인정되기는 하나, 그러한 제한은 직업선택의 자유라는 공적 가치를 훼손하지 않는 범위 내로 한정되어야 할 것이다.
- [2] 50세 이상인 자의 프로 입문 사례가 적었다는 통계는 1968년 피진정인 협회 출범 직후 골프 인구가 상대적으로 적었던 시기의 자료로 평균수명의 급격한 상승 및 의료·보건 인프라의 선진화로 인해 나이와 체력 혹은 나이와 경기력 간의 상관관계가 모호해지고 있음을 고려할 때 현재의 나이제한이 합리적임을 증명하는 증거라 하기 어렵고, 상위권 입상이 용이하지 않은 현실에서 생계에 영향을 줄 수 있다는 이유로 회원자격을 엄격히 해야 한다고는 하나 생계위협이라는 위험은 당사자인 참가자 본인이 부담하여야 할 개인적 문제이지 피진정인이 이를 이유로 자격을 제한할 성질의 것이 아니다. 마지막으로 프로골프 대회가 여가로서 즐기는 골프와 달리 체력부담이 크다는 점, 골프 경기의 특성상 경기력이 낮은 선수들의 경우 경기 진행 속도를 저하시킴으로써 고도의 집중력을 필요로 하는 상황에서 타 선수들이 제 실력을 발휘하지 못하게 하는 부정적 영향을 줄 수 있다는 점은 인정할 수 있으나, 그 점이 우려된다면 공인 최저타수 등을 제출하게 하는 등 경기력을 직접적으로 측정할 수 있는 다른 방식을 도입하여 대회 참가자들의 경기력 평준화를 시도하여야 하는 것인지 나이라는 간접적인 기준으로 판단하는 것은 합리적이라고 할 수 없다. 다시 말해, 원활한 경기 진행과 다른 선수들이 제 실력을 발휘할 수 있게 하는 환경 제공이라는 목표와 나이제한이라는 수단 간에는 합리적 상관관계가 있다고 보기 어렵다.
- [3] 이상의 내용을 종합해 볼 때 피진정인이 큐스쿨 및 프린티어 투어 참가자격으로서 만 50세 미만으로 나이를 제한하는 것은 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 차별하는 행위에 해당된다고 판단된다.

【진 정 인】 유○○

【피진정인】 사단법인 한국○○○○협회 회장

【주 문】 피진정인에게 50세 이상인 자가 퀴러파잉스쿨 및 프론티어 투어에 참가할 수 있도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 1952년에 출생한 아마추어 골퍼로서, 피진정인이 프로 입문에 필요한 대회인 퀴러파잉스쿨(이하 '퀴스쿨'이라 한다)과 프론티어 투어 참가자격을 만 50세 미만으로 제한하여 프로 진입이 불가능하다. 이는 나이를 이유로 한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 퀴스쿨 대회 참가 가능 나이를 50세 미만으로 제한한 이유는 첫째, 과거 테스트 기록에서 50세 이상의 선수가 응시·통과한 사례가 극히 드물다는 점, 둘째, 대회참가 비용이 커 프로무대에서 상위권의 성적을 거두지 못하면 생계에도 지장을 줄 수 있어 회원 선발에 신중해야 한다는 점, 셋째, 프로경기는 일정 수준 이상의 기술과 더불어 상당한 체력과 지구력이 요구되는데 만 50세 이상의 선수에게는 무리가 따르고 골프 경기의 특성상 다른 선수들의 플레이에 피해를 줄 수 있다는 점 때문이다.

나. 티칭프로의 경우 골프관련 업종에서 5년 이상 근무한 자 중 30세 이상이면 누구나 응시할 수 있고, 티칭프로에게는 티칭프로를 위한 대회와 만 50세 이상을 대상으로 하는 시니어 대회 참가자격이 주어지므로 프로진출이 완전히 차단되었다고 할 수 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 피진정인인 사단법인 한국프로골프협회는 문화관광부에 등록된 법인으로서

국내에서 프로골프선수 자격을 부여하는 유일한 단체이다.

나. 아마추어 골퍼들이 프로골프 선수 즉, 피진정인 협회의 정회원이 되기 위해서는 원칙적으로 피진정인이 주최·주관하는 큐스쿨 1차전을 통과하여 세미프로 자격을 얻은 후 다시 2차전을 통과하여야 한다. 다만, 3부 투어인 프론티어 투어 상금 상위자의 경우 세미프로 자격이 주어지므로 큐스쿨 1차전이 면제되는 특점이 있다.

다. 피진정인은 큐스쿨 및 프론티어 투어에 참가하는 아마추어의 참가자격 요건으로 만 17세 이상 만 50세 미만의 연령제한을 두고 있다.

5. 판단

가. 프로골프 선수는 일차적으로 사적 단체인 피진정인 협회의 회원 자격을 의미하므로 프로골프 대회 참가는 일반 동호회 활동과 동일한 맥락에서 이해될 수 있는 여지가 있다. 즉, 위법하거나 사회적으로 용인될 수 없는 내용이 아닌 한 사인인 피진정인이 그 회원자격 기준을 설정하는 행위에는 광범위한 재량을 인정할 수 있으므로 국가기관이 임의적으로 개입하기 어렵다. 그러나 동시에 프로골프 선수는 여타 스포츠의 경우와 마찬가지로 자신의 경기력을 대중에게 보여주고 성적에 따라 일정한 상금을 받아 생활의 기본적 수요를 충족시키는 자로서 프로골프 대회는 일회성이 아니라 꾸준히 개최되는 계속성을 갖고 있다는 점에서 프로골프 선수는 일종의 직업이고 그 대회 참가는 직업 활동이라는 점을 고려하여야 한다.

피진정인은 이 프로골프 선수라는 직업을 선택할 수 있는 기회를 부여하는 유일한 단체이므로 그 기회가 되는 대회의 참가자격으로서 나이의 상한을 만 50세 미만으로 제한하고 있는 것은 만 50세 이상인 자로부터 동 기회를 원칙적으로 박탈하는 결과를 초래하게 된다는 점에서, 비록 피진정인이 자신의 회원 선정 기준을 설정하는데 있어서 사적 자율성이 인정되기는 하나, 그러한 제한은 직업선택의 자유라는 공적 가치를 훼손하지 않는 범위 내로 한정되어야 할 것이다.

나. 피진정인은 위와 같은 나이 제한의 이유로서 첫째, 과거 사례가 적다는 점, 둘째, 상위권 입상이 용이하지 않은 현실에서 생계에 영향을 줄 수 있으므로 회

원자격을 엄격히 해야 한다는 점, 그리고 마지막으로 프로대회는 체력부담이 커 다른 선수들의 경기력에 방해가 될 수 있다는 점을 주장하고 있는바, 이에 대하여 차례로 살펴본다.

첫째 이유의 경우, 50세 이상인 자의 프로입문 사례가 적었다는 통계가 비록 사실이라 하더라도 1968년 피진정인 협회 출범 직후 골프 인구가 상대적으로 적었던 시기의 자료일 뿐이며 평균수명의 급격한 상승 및 의료·보건 인프라의 선진화로 인해 나이와 체력 혹은 나이와 경기력 간의 상관관계가 모호해지고 있음을 고려할 때 현재의 나이제한이 합리적임을 증명하는 증거라 하기 어려우며, 두 번째 이유의 경우, 생계위협이라는 위험은 당사자인 참가자 본인이 부담하여야 할 개인적 문제이지 피진정인이 이를 이유로 자격을 제한할 성질의 것이 아니다.

마지막 세 번째 이유를 살펴 보건대, 프로골프 대회가 여가로서 즐기는 골프와 달리 체력부담이 크다는 점, 골프 경기의 특성상 경기력이 낮은 선수들의 경우 경기 진행 속도를 저하시킴으로써 고도의 집중력을 필요로 하는 상황에서 타 선수들이 제 실력을 발휘하지 못하게 하는 부정적 영향을 줄 수 있다는 점은 인정할 수 있다. 그러나 이러한 부정적 영향이 우려된다면 공인 최저타수 등을 제출하게 하는 등 경기력을 직접적으로 측정할 수 있는 다른 방식을 도입하여 대회 참가자들의 경기력 평준화를 시도하여야 하는 것이지 나이라는 간접적인 기준으로 판단하는 것은 합리적이라고 할 수 없다. 다시 말해, 원활한 경기 진행과 다른 선수들이 제 실력을 발휘할 수 있게 하는 환경 제공이라는 목표와 나이제한이라는 수단 간에는 합리적 상관관계가 있다고 보기 어렵다.

한편, 피진정인은 50세 이상인 자도 티칭프로는 될 수 있으므로 프로입문이 완전히 봉쇄된 것은 아니라고 주장하나, 이 티칭프로에게는 일반 정규투어 참가자 자격이 주어지지 않는 것이어서 진정인이 원하는 프로골프 선수에 해당되지 아니하므로 이러한 주장 또한 합리적 이유가 될 수 없다.

다. 이상의 내용을 종합해 볼 때 피진정인이 큐스쿨 및 프론티어 투어 참가자 자격으로서 만 50세 미만으로 나이를 제한하는 것은 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 차별하는 행위에 해당된다고 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당되므로, 「국가인

제9장 나이에 의한 차별

권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 11. 13.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

5 2007.9.20.자 07진차238, 07진차246 병합 결정 [소방간부후보생 공개경쟁선발시험 응시연령 제한]

소방간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한하는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단하고 「소방공무원임용령」 제43조 제2항을 개정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 소방간부후보생 선발시험 합격자는 소방위 임용 전 1년간의 교육훈련과정을 거치며 이 과정에서 이수한 과목을 검정함으로써 소방위 임용시험을 대신하게 되는데, 30세를 초과하는 자에 대하여도 이를 동일하게 적용할 경우 훈련 비용 및 시간이 별도로 과도하게 소요된다고 볼 수 없다. 또한, 소방위의 정년이 57세임을 고려할 때에도 반드시 30세 이하인 자를 선발하여 27년 이상의 재직기간을 확보할 필요성이 있다고도 인정되지 않는다. 또한, 소방위의 총원은 내부 승진에 의한 임용이 가장 많은 비율을 차지하고 있고 그 평균연령이 43세를 넘으며 최고 연령은 57세에 이르고 있는바, 비록 내부승진의 경우 업무를 수행하는 과정에서 간부로서 필요한 최소한의 업무수행능력과 경륜을 확보할 수 있다는 점을 감안하더라도 반드시 30세 이하의 연령이 소방위가 될 수 있는 필수적인 자격조건이 되지 않는다는 것을 보여준다.
- [2] 결론적으로, 현행의 공개경쟁선발시험 체제에서 30세를 초과한 사람이 소방위로서 업무를 효율적으로 수행하는데 필요한 기본적 능력과 강인한 체력을 개인별로 측정하기 어렵다고 볼 만한 객관적 자료가 존재하지 아니하는 한, 소방위로서의 능력과 자질에 대한 판단은 보다 정교한 선발기준과 방법을 통해 이루어져야 할 것이지 일정한 연령에 이른 자를 일률적으로 배제함으로써 달성될 수 있는 것은 아니다. 나아가 31세를 초과한 자를 임용할 경우 30세 이하의 자와 비교하여 업무수행을 위한 훈련비용과 시간이 과도하게 요구된다고 보기 어렵고, 30세 이하의 연령 기준이 적절한 재직기간의 확보를 위한 합리적인 요건이라고 볼 수도 없어, 「소방공무원임용령」 제43조 제2항의 규정은 30세를 넘긴 응시희망자의 평등권을 침해한다고 판단된다.

【참조조문】 「국가공무원법」 제26, 제36조, 「소방공무원법」 제6조, 「소방공무원임용령」 제43조

- 【진 정 인】** 1. 장○○
2. 오○○

【피진정인】 소방방재청장

【주 문】 피진정인에게 소방간부후보생의 공개경쟁선발시험의 응시연령을 제한하고 있는 「소방공무원임용령」 제43조 제2항을

개정할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

피진정인이 소방간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한하는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위이다.

2. 피진정인 주장

가. 소방간부후보생은 소방방재청의 위임을 받아 중앙소방학교장이 공개경쟁시험에 의하여 선발하고, 합격자는 중앙소방학교에서 1년간의 합숙교육훈련 과정을 거쳐 초급간부인 소방위로 임용되어 최하급 외근 소방파출소 등의 현장업무를 주로 수행하며, 원칙적으로 내부승진 소방위와 업무상의 차이는 없다.

나. 소방업무는 화재를 예방·경계·진압하고 재난·재해 등 위급한 상황에서 의 구조·구급활동 및 한해(寒害) 지원, 수해복구 등 생활성 민원 등으로 이루어진다. 따라서 소방공무원은 각종 재난현장에서의 사망·부상 위험에 대한 부담과 심리적 스트레스에 항시 노출되어 있으며, 24시간 긴급출동 대기로 인한 긴장감 및 수면부족 등이 상존하는 격무를 수행하게 된다. 사고현장에는 일반적으로 20Kg 이상의 무거운 보호 장비를 착용하며 화재진압 및 요구조자를 구출하는 등의 업무를 수행하므로 강인한 체력이 요구되며, 동시에 일반 행정은 물론 소방시설, 위험물, 건축, 전기, 응급의학, 긴급현장 대처기법 등 인문·자연과학의 다양한 지식을 습득하고 있을 것이 요구된다. 이와 같은 소방공무원의 직무 특성상 신체적으로 적응 가능하고 학문적으로 발전가능성이 있는 젊은 인재의 확보가 필요하므로 이를 위해 일정수준의 연령제한이 특별히 요구되며, 소방간부후보생의 응시연령은 현행대로 30세 이하로 유지하는 것이 바람직하다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 소방방재청은 「소방공무원임용령」 제43조 제2항에 따라 소방간부후보생

공개경쟁선발시험의 응시연령을 21세 이상 30세 이하로 제한하고 있다.

나. 소방위는 소방파출소장, 구조대장, 화재조사관, 내근 주임(행정, 예방, 진압, 구조·구급, 안전교육, 검사지도 등) 등의 직무를 수행하는 감독적 지위의 초급간부로 소방간부후보생, 내부승진, 특별채용의 방법으로 임용한

다. 최근 3년간의 소방위 총원 현황을 살펴보면, 내부승진자로 임용하는 비율이 2004년 95.9%, 2005년 92.4%, 2006년 96.9%를 차지하여 소방위 임용 방법의 대부분을 차지하며 그 평균 연령은 매해 43세 이상으로 최고 연령은 57세에 달한다. 반면에 소방간부후보생 임용은 2005년의 경우 전체 소방위 임용의 6.4%의 비율이다.

〈최근 3년간 소방위 총원 경로별 나이 현황〉

구분	계	간부후보임용				내부승진				특별채용			
		인원	평균연령	최소연령	최고연령	인원	평균연령	최소연령	최고연령	인원	평균연령	최소연령	최고연령
2004년	221					212	43	33	57	9	44.5	43	49
2005년	592	38	32	27	37)	547	43.9	33	57	11	42.6	38	55
2006년	425					412	44	34	56	13	41	33	52

다. 우리 위원회는 2006. 12. 11. 소방사 공개경쟁 채용시험의 응시연령을 30세 이하로 제한(05진차959 외 2건 병합)하고 있는 「소방공무원임용령」, 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한(05진차215 외 2건 병합)하고 있는 「경찰공무원임용령」의 관련 규정의 개정을 권고한 바 있다.

5. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 나이 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

7) 1999. 5. 10 개정된 「소방공무원임용령」(대통령령 제16292호) 부칙 제2항(소방간부후보생 선발시험의 응시연령에 관한 특례)에 따라 2005년 선발시험 1회에 한하여 35세의 응시연령을 적용함.

제9장 나이에 의한 차별

를 차별로 규정하고 있다. 이 사건 피진정인이 소방간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령 상한을 30세 이하로 제한하는 것이 30세를 초과하는 응시희망자에게 대한 차별인지 여부를 판단하기 위해서는, 30세 이하라는 나이가 소방위 업무의 진정직업자격에 해당하는지 여부, 피진정인의 응시연령 제한이 합리적인지 여부 등을 살펴볼 필요가 있다.

나. 화재 진압, 인명 구조 등의 소방업무를 고려할 때 강인한 체력 및 다양한 분야의 지식이 소방위의 업무 수행에 있어 본질적인 요소를 이루고 있는 점은 부인할 수 없다. 그러나 일생의 어느 시기에 근력과 지구력, 순발력을 포함하는 체력의 쇠퇴가 시작되는가는 각 개인이 자신의 건강과 체력을 어떻게 관리하느냐에 따라 큰 편차를 보이게 되며, 지적 능력 역시 개인의 자질과 노력에 따라 달라질 수 있는 것으로 일정한 나이를 기준으로 일률적으로 판단할 수 있는 것은 아니라 할 것이다. 한편, 현행 소방간부후보생 선발시험의 체계는 신체검사, 실기시험, 두 차례의 필기시험과 면접시험으로 이루어져 있어 이를 통해 직무수행에 필요한 체력 및 지식 등에 대해 검정하고 개인의 적격성을 판단하는 것이 가능한 것으로 보인다.

다. 소방간부후보생 선발시험 합격자는 소방위 임용 전 1년간의 교육훈련과정을 거치며 이 과정에서 이수한 과목을 검정함으로써 소방위 임용시험을 대신하게 되는데, 30세를 초과하는 자에 대하여도 이를 동일하게 적용할 경우 훈련 비용 및 시간이 별도로 과도하게 소요된다고 볼 수 없다. 또한, 소방위의 정년이 57세 임을 고려할 때에도 반드시 30세 이하인 자를 선발하여 27년 이상의 재직기간을 확보할 필요성이 있다고도 인정되지 않는다. 또한, 소방위의 충원은 내부 승진에 의한 임용이 가장 많은 비율을 차지하고 있고 그 평균연령이 43세를 넘으며 최고 연령은 57세에 이르고 있는바, 비록 내부승진의 경우 업무를 수행하는 과정에서 간부로서 필요한 최소한의 업무수행능력과 경륜을 확보할 수 있다는 점을 감안하더라도 반드시 30세 이하의 연령이 소방위가 될 수 있는 필수적인 자격조건이 되지 않는다는 것을 보여준다 할 것이다.

라. 결론적으로, 현재의 응시연령제한기준인 30세를 초과한 사람이 소방위로서 업무를 효율적으로 수행하는데 필요한 기본적 능력과 강인한 체력을 구비하지 못

하고 있거나 현행의 공개경쟁선발시험 체제에서 이러한 특성을 개인별로 측정하기 어렵다고 볼 만한 객관적 자료가 존재하지 아니하는 한, 소방위로서의 능력과 자질에 대한 판단은 보다 정교한 선발기준과 방법을 통해 이루어져야 할 것이지만 일정한 연령에 이른 자를 일률적으로 배제함으로써 달성될 수 있는 것은 아니라고 판단된다. 나이가 31세를 초과한 자를 임용할 경우 30세 이하의 자와 비교하여 업무수행을 위한 훈련비용과 시간이 과도하게 요구된다고 보기 어렵고, 30세 이하의 연령 기준이 적절한 재직기간의 확보를 위한 합리적인 요건이라고 볼 수도 없어, 「소방공무원임용령」 제43조 제2항의 규정은 30세를 넘긴 응시희망자의 평등권을 침해한다고 판단된다.

6. 결론

따라서 피진정인이 소방간부후보생 공개경쟁선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한한 것은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 9. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 국가공무원법

제26조 (임용의 원칙) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적 기타 능력의 실증에 의하여 행한다. 다만, 국가기관의 장은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 바에 따라 장애인·이공계 전공자 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적 양성평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

제36조 각종시험에 있어서 담당할 직무수행에 필요한 최소한도의 학력·경력·연령 기타 필요한 자격요건은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

2. 소방공무원법

제6조 (신규채용) ①소방공무원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 다만, 소방위·지방소방위의 신규채용은 대통령령이 정하는 자격을 갖추고 공개경쟁 시험에 의하여 선발된 자(이하 "소방간부후보생"이라 한다)로서 소정의 교육 훈련을 마친 자중에서 행한다.

3. 소방공무원임용령

제43조 (응시연령 및 신체조건 등) ② 소방간부후보생 선발시험에 응시할 수 있는 자의 연령은 21세 이상 30세 이하로 한다.

6 2008.4.28 07진차1057결정 [국가정보원 9급 및 7급 공무원 공개경쟁채용시험 응시 상한연령 제한]

국가정보원이 9급 및 7급 공무원 공개경쟁채용시험 시 응시 연령을 각각 24세 및 26세로 제한하고 있는 것에 대해 나이에 따라 응시기회 자체를 박탈할 만한 합리적인 이유가 없다고 보아 응시상한연령 제한을 개선할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 채용 시 응시연령을 제한하는 것이 합리적이라고 입증되기 위해서는 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비춰 정해진 연령을 초과하는 모든 자나 거의 모든 자가 해당 업무의 본질적 의무를 안전하고 효율적으로 수행할 수 없는 특성을 갖고 있고 그러한 특성을 개인별로 파악하는 것이 불가능하거나 비현실적인 경우, 효과적으로 해당 직무를 수행할 수 있는 수준에 이르기까지 훈련시키는데 소용되는 비용과 시간 또는 퇴직 연령에 이르기 이전까지의 일정한 합리적 기간을 고려하여 채용 시 최소한의 상한연령이 요구되는 경우, 정해진 연령을 초과하는 자가 해당 업무를 수행하는데 편의 제공이 필요하며 그 부담이 사회통념상 과도한 경우 등과 같은 사정이 있어야 한다.
- [2] 피진정인이 국가정보원 9급 및 7급 공무원을 공개채용하면서 응시연령 상한을 각각 24세 및 26세로 제한하는 것은 현재 설정된 국가정보원 공무원의 정년과 계급정년제에 비추어 국가정보원 9급 및 7급 공무원에게 22년 내지 36년 이상의 근로 기간이 반드시 확보되어야 할 필연적인 이유를 발견하기 어렵고, 24세 및 26세를 초과하는 자를 임용할 경우 그 이하의 자를 임용하는 경우에 비해 업무수행을 위한 훈련비용과 시간이 과도하게 소요된다고 보기 어렵고, 건강과 안전을 고려한 편의제공이 특별히 필요하다는 객관적 증거도 발견하기 어렵다. 또한, 국가정보기관의 특성상 상대적으로 다른 공무원 보다 계급질서에 따른 상하관계가 엄격하게 요구된다고 하더라도 이러한 위계질서와 원활하고 신속한 업무지시체계가 해당 직무의 본질적인 업무라 할 수 없을 뿐만 아니라 그러한 체계의 확립에 반드시 나이에 따른 서열관계가 필요하다고는 보기 어려우므로 이러한 상하관계의 확립과 유지를 위해 응시연령을 제한하는 것은 계급질서에 따른 상하관계를 나이에 따른 연장자와 연하자 간의 관계로 대체하려는 것과 다름이 없으며, 그 자체가 해당 직무의 본질적 기능을 수행할 수 있는 자격 또는 능력 존재여부의 판단근거가 되기 어렵고, 응시기회 자체를 원천 봉쇄할 만한 합리적인 이유가 될 수 없다.
- [3] 피진정인은 직무 수행의 순발력과 연속성을 담보하기 위해 최소한의 응시연령 제한이 불가피하다고 하나, 개개인의 능력비유와 학습능력은 연령에 의해 일률적으로 재단할 수 없는 상대적인 것이며 24세 및 26세를 초과하는 지원자가 국가정보원 9급 및 7급 공무원의 해당업무를 수행하는데 필요한 자질을 갖추지 못하였다고 단정할 수 없다. 특히 '젊으면' 순발력 있는 직무수행을 할 수 있거나 우수한 서비스를 할 수 있다는 생각은 전형적인 나이차별적 편견

제9장 나이에 의한 차별

에 근거한 것이다.

【참조조문】 「헌법」 제25조, 「국가공무원법」 제36조 개정전 조항, 개정후 조항, 「국가정보원 직원법」 제6조, 제9조, 제22조, 제30조, 「국가정보원 직원법 시행령」 제3조, 제9조

【진 정 인】 1. 정○○

2. 박○○

【피진정인】 국가정보원장

【주 문】 피진정인에게 9급 및 7급 공무원 공개경쟁채용시험 시 각각 24세 및 26세로 제한하고 있는 응시상한연령을 개선할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 9급 및 7급 공무원을 공개채용 함에 있어서 응시자격을 9급의 경우에는 24세 이하, 7급의 경우에는 26세 이하로 제한하고 있는바, 이는 나이를 이유로 한 불합리한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 국가정보원은 일반 국가행정조직과 달리 외부에서 양성된 인력 충원에 한계가 있고, 선발 후 최장 1년의 장기교육과 실무경험을 통해 전문가로 양성하고 있으며, 엄격한 지휘체계 및 상하관계 등의 특수한 조직관리가 요구되어 최소한의 연령제한이 불가피하다. 이러한 국가정보기관의 특성에 부합하고 직무 수행의 순발력과 연속성을 담보하기 위해 공개경쟁채용 시 9급의 경우에는 24세 이하, 7급의 경우에는 26세 이하로 응시연령을 제한하고 있으며, 이는 「국가공무원법」 제36조와 「국가정보원법」 제30조 및 같은 법 시행령 제3조에 근거한 것이다.

나. 또한 7급 공무원 공개경쟁채용의 경우 응시자가 대학졸업과 군복무를 마치고 3년 정도 응시할 수 있도록 융통성을 부여하고 있으며, 석사 이상의 학력자나 특수경력 보유자에 대하여는 응시연령을 완화하여 전문경력직으로 선발하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인은 소속 공무원의 공개경쟁채용 시 9급의 경우에는 24세 이하, 7급의 경우에는 26세 이하로 응시연령을 제한하고 있다. 다만 병역의무를 수행한 자의 경우에는 병역 수행기간에 비례하여 최장 3년의 기간 내에서 응시상한연령을 연장하고 있다.

나. 우리 위원회는 2007. 4. 11. 05진차492 사건에서 '국가정보원장에게 직원 7급 공개경쟁채용시험의 응시자격을 26세 이하의 자로 제한하고 있는 규정을 개선할 것'을 권고한바 있으나, 피진정인은 위원회 권고에 대한 수용여부를 아직 회신하지 않고 있다.

다. 2008. 3. 28. 공무원 채용시험 시 응시연령 제한의 근거가 되었던 「국가공무원법」 제36조가 개정되었다. 개정의 주요한 내용은 개정 전 동 조항의 법 문구 중 '학력·경력·연령'을 삭제하는 것이며, 동 개정내용은 2009. 1. 1.부터 시행된다. 또한 2008. 3. 21. 민간기업 고용의 모든 단계에서 합리적인 이유 없는 연령차별을 금지하는 내용의 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 통과되었는데, 모집·채용에 있어서의 연령차별금지에는 2008. 3. 22.부터, 임금, 교육·훈련, 승진 등 그 외 고용단계에 있어서의 연령차별금지에는 2010. 1. 1.부터 시행된다.

5. 판단

가. 나이차별 관련 판단기준

「헌법」 제11조 제1항은 법 앞의 평등을 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 나이 등을 이유로 모집과 채용을 포함한 고용에 있어서 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다. 다만 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정

제9장 나이에 의한 차별

및 정책의 수립·집행을 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다고 규정하고 있다.

채용 시 응시연령을 제한하는 것이 합리적이라고 입증되기 위해서는 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비취 정해진 연령을 초과하는 모든 자나 거의 모든 자가 해당 업무의 본질적 의무를 안전하고 효율적으로 수행할 수 없는 특성을 갖고 있고 그러한 특성을 개인별로 파악하는 것이 불가능하거나 비현실적인 경우, 효과적으로 해당 직무를 수행할 수 있는 수준에 이르기까지 훈련시키는데 소용되는 비용과 시간 또는 퇴직 연령에 이르기 이전까지의 일정한 합리적 기간을 고려하여 채용 시 최소한의 상한연령이 요구되는 경우, 정해진 연령을 초과하는 자가 해당 업무를 수행하는데 편의 제공이 필요하며 그 부담이 사회통념상 과도한 경우 등과 같은 사정이 있어야 할 것인바, 피진정인이 국가정보원 9급 및 7급 공무원을 공개채용하면서 응시연령 상한을 각각 24세 및 26세로 제한하는 것에 위와 같은 합리적인 이유가 있는지 살펴본다.

나. 이 사건 응시연령 제한이 나이를 이유로 한 차별행위인지 여부

피진정인은 외부에서 양성된 인력의 충원에 어려움이 있고, 직원을 선발하면 최장 1년의 장기교육과 실무경험을 통해 전문가로 양성하여야 하며, 엄격한 지휘체계 및 상하관계의 조직운영이 필요한 국가정보기관의 특성 때문에 응시연령 제한이 필요하다고 주장하는바, 이에 대해 살펴보면, 양성된 외부 인력 충원의 어려움, 선발 후 장기교육과 실무경험을 통해 전문가를 양성하여야 하는 점을 감안하더라도 현재 설정된 국가정보원 공무원의 정년과 계급정년제에 비추어 국가정보원 9급 및 7급 공무원에게 22년 내지 36년 이상의 근로 기간이 반드시 확보되어야 할 필수적인 이유를 발견하기 어렵다. 또한 24세 및 26세를 초과하는 자를 임용할 경우 그 이하의 자를 임용하는 경우에 비해 업무수행을 위한 훈련비용과 시간이 과도하게 소요된다고 보기 어렵고, 건강과 안전을 고려한 편의제공이 특별히 필요하다는 객관적 증거도 발견하기 어렵다.

국가정보기관의 특성상 상대적으로 다른 공무원 보다 계급질서에 따른 상하관계가 엄격하게 요구된다고 하더라도 이러한 위계질서와 원활하고 신속한 업무시체계가 해당 직무의 본질적인 업무라 할 수 없을 뿐만 아니라 그러한 체계의 확립에 반드시 나이에 따른 서열관계가 필요하다고는 보기 어렵다. 또한 이러한 상하관계의 확립과 유지를 위해 응시연령을 제한하는 것은 계급질서에 따른 상하

관계를 나이에 따른 연장자와 연하자 간의 관계로 대체하려는 것과 다름이 없으며, 그 자체가 해당 직무의 본질적 기능을 수행할 수 있는 자격 또는 능력 존재여부의 판단근거가 되기 어렵고, 응시기회 자체를 원천 봉쇄할 만한 합리적인 이유가 될 수 없다.

피진정인은 직무 수행의 순발력과 연속성을 담보하기 위해 최소한의 응시연령 제한이 불가피하며, 이는 「국가공무원법」 제36조와 「국가정보원법」 제30조 및 같은 법 시행령 제3조 등에 근거한 것이라고 주장하는바, 이에 대해 살펴보면, 개개인의 능력보유와 학습능력은 연령에 의해 일률적으로 재단할 수 없는 상대적인 것이며, 24세 및 26세를 초과하는 지원자가 국가정보원 9급 및 7급 공무원의 해당업무를 수행하는데 필요한 자질을 갖추지 못하였다고 단정할 수 없다. 특히 ‘젊으면’ 순발력 있는 직무수행을 할 수 있다거나 우수한 서비스를 할 수 있다는 생각은 전형적인 나이차별적 편견에 근거한 것이다. 또 국가정보기관의 특성과 업무 수행을 위한 수준에 이르기까지 일정한 기간의 교육훈련과 업무경험이 필요하여 업무의 연속성이 요구된다고 하더라도 이는 조직운영상의 관리를 통해 확보하여야 할 것이며, 이를 근거로 24세 및 26세를 초과하는 자들의 응시기회를 배제하는 것은 헌법상의 공무원담임권을 제약하는 정당한 근거가 될 수 없다. 우수한 인재의 확보는 일정한 연령에 이른 자를 응시기회에서 배제하기보다 수행 업무의 내용과 특수성을 반영한 심사기준에 따라 지원자의 능력을 적절하게 평가할 수 있도록 다양하고 정교한 시험방식을 통해 확보하는 것이 바람직하다.

또한 피진정인이 응시연령 제한의 근거로 주장하는 「국가공무원법」 제36조는 위 인정사실에서 살펴보았듯이 2008. 3. 28. 개정을 통하여 개정 전 법 문구 중 ‘연령’을 삭제하였다. 동 법률의 개정경과를 살펴보면, 최근 고용에 있어서 연령차별을 금지하려는 사회적 추세를 반영하여 공무원 채용시험에서 응시연령 제한을 완화 또는 폐지하려는 취지에서 이루어진 것이며, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 통과 또한 그러한 연령차별 금지가 공직뿐만 아니라 민간의 고용영역에 있어서도 적용되는 것을 보여주는 것이다. 따라서 「국가공무원법」 제36조에 근거하여 응시연령을 제한하고 있다는 피진정인의 주장은 그 합리성을 인정하기 어렵다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 피진정인이 9급 및 7급 공무원 공개경쟁 채용시험의 응시

제9장 나이에 의한 차별

연령을 각각 24세 및 26세 이하로 제한하는 것은 나이를 이유로 한 불합리한 차별행위로 판단되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 4. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제25조 (공무담임권) 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

2. 국가공무원법

가. 일부개정 2008.3.28 법률 제8996호

제36조(응시자격) 각종 시험에 있어서 담당할 직무 수행에 필요한 최소한도의 자격요건은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.[시행일 2009.1.1]

나. 개정 전 법률 제8857호(일부개정 2008.2.29)

제36조 (응시자격) 각종시험에 있어서 담당할 직무수행에 필요한 최소한도의 학력·경력·연령 기타 필요한 자격요건은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

3. 국가정보원 직원법

제6조 (임용의 원칙) 직원의 임용은 학력·자격·경력을 기초로 하며, 시험성적·기타 능력의 실증에 의하여 행한다.

제9조 (신규채용) 직원의 신규채용은 경쟁시험에 의한다. 다만, 직무에 관하여 특별한 학식·경험이나 기술 또는 연구실적이 있는 자를 임용할 때에는 그러하지 아니하다.

제22조 (정년) ①직원의 정년은 다음과 같다.

1. 연령 정년

5급이상 직원 60세

6급이하 직원 57세

기능직직원 40세 내지 57세

2. 계급정년

2급 직원 5년

3급 직원 7년

4급 직원 11년

제9장 나이에 의한 차별

5급 직원 15년

제30조 (「국가공무원법」의 준용) 직원에 대하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」 중 일반직 공무원에 관한 규정을 준용한다. 다만, 동법 제17조·제18조 및 제73조의3의 규정은 그러하지 아니하다.

4. 국가정보원 직원법 시행령

제3조 (경쟁시험에 의한 채용) 원장은 법 제9조 본문의 규정에 의한 신규채용 경쟁시험을 실시함에 있어서 법 제30조 및 국가공무원법 제36조의 규정에 의하여 직무수행에 필요한 최소한도의 경력 기타 필요한 자격요건을 정할 수 있다.

제9조(신규채용 경쟁시험) ①신규채용경쟁시험은 필기시험·면접시험 및 신체검사에 의하여 실시한다. 다만, 원장이 필요하다고 인정할 때에는 실기시험·체력검정·지능검사·인성검사 및 적성검사의 전부 또는 일부를 병과하여 실시할 수 있다.

7 2008.9.22자 08진차649결정 [나이에 의한 군입대 본인 선택권 제한]

공익근무요원 소집대상자의 소집일자 및 복무기관 본인선택 제도를 28세 미만 병역 의무자로 제한하는 것이 28세 이상의 병역 의무자에 대한 차별에 해당하는지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 병역의무는 나이에 따라 발생하고 면제되는 특성이 있는바, 병역 의무 부과를 위하여 나이를 기준으로 일부 편의를 제한하는 것은 일을 합리적으로 보이며, 병역과 관련한 나이 제한은 공익근무요원 소집대상자의 소집기일 및 복무기관 본인선택 문제에 국한되는 것이 아니라 입영 기일 연기, 국외여행기간 연장허가 등 병역제도 전반에 걸쳐 있는 것으로, 이들 모두 연령초과로 장소집 의무 면제가 예상되는 28세를 기준으로 삼고 있는 점을 고려할 때 28세라는 기준은 일관성이 있고 불가피한 측면이 있다고 판단된다.
- [2] 공익근무요원 소집대상자의 소집일자 및 복무기관 본인선택 제도는 병역 의무자에게 편의를 제공하기 위해 도입된 제도로, 타인의 이익을 침해하지 아니하는 범위 내에서 28세 미만 병역 의무자를 우대하는 성격이라 볼 수 있고, 반드시 시행해야 할 의무가 있는 사항이 아닌바, 병역의무 부과에 지장이 없는 범위 내에서 28세 이상 병역 의무자에 대하여 편의제공을 제한한다고 하여 이를 차별이라고 인정하기는 어렵다.

【참조조문】 「헌법」 제39조, 「병역법」 제2조, 제3조, 제5조, 제8조, 제11조, 제28조, 제60조, 제71조, 「병역법 시행령」 제52조, 제124조, 제129조, 제146조, 제147조, 「공익근무요원소집대상 등 자원관리 및 의무부과 규정」(병무청훈령) 제12조, 제13조, 제15조, 제15조의 2

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 병무청장

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 공익근무요원 소집대상자에게 소집일자와 복무기관을 선택할 수 있는 기회를 부여하고 있는데, 진정인에 대해서는 28세 이상이라는 이유로 선택권을 제한한바, 이는 평등권 침해이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 공익근무요원의 소집일자 및 복무기관은 소집순서에 의한 소집과 본인선택에 의한 소집의 방법으로 정해지는데, 본인선택제도는 병역의무를 부과하는 데 지장이 없는 한도에서 소집대상자의 희망을 최대한 반영하기 위하여 도입한 제도로, 당해연도 소집일자별, 복무기관별 계획인원 범위 내 자원수급현황 등을 고려, 공석을 배정하여 본인이 선택할 수 있도록 하는 제도이다.

나. 병역의무는 나이에 따라 발생하고 면제(18세~30세) 되는데, 27세까지는 개인사정 등으로 연기가 가능하나, 본인선택 제도를 악용할 경우 연령초과로 징·소집 의무 면제가 가능해지는 28세부터는 병역면탈 가능성을 사전에 차단하고자 입영기일 연기, 본인선택 등을 제한하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실 및 판단

가. 병무청장은 「공익근무요원소집대상 등 자원관리 및 의무부과 규정」 제15조의2에 의거 당해연도 소집일자별, 복무기관별 계획인원 범위 내에서 자원수급현황 등을 고려, 공석을 배정하여 본인선택에 의해 소집할 수 있으며, 본인선택 가능한 권역별 소집단위는 의무자 거주지 지방병무청 관내에 소재한 복무기관이 된다. 공익근무요원 소집일자 및 복무기관 결정방법은 아래 <표1>과 같다.

<표 1> 공익근무요원 소집방법

구분	소집순서에 의한 소집	본인선택에 의한 소집
목적	대기기간 등을 고려, 형평성 있는 의무부과	병역의무이행 자율성 제고
대상	소집대기 중인 자원	대기자원 + 재학연기자
선발주체	병무청	소집대상자 본인
선발기준	법령에 정한 소집순서	인터넷 접수순

한편 소집일자 및 복무기관 본인선택 현황은 아래 <표2>와 같다.

<표 2> 공익근무요원 소집방법별 지원현황

(2008. 6. 30. 현재)

연도	소집계획 인원	본인선택 인원	%
2007년	23,510	13,421	57.1
2008년	22,796	13,976	61.3

나. 일반적으로 병역 의무 대상자는 18세에 제1국민역에 편입된 후 19세에 병역을 감당할 수 있는지 여부를 판정하기 위한 징병검사를 받고, 20세~30세에 현역병으로 입영 또는 공익근무요원으로 소집되며, 31세가 되면 제2국민역에 편입되어 징·소집의무를 면제 받는다.

다. 병역의무는 개인사정 등의 사유로 28세까지 연기가 가능한바, 대학교, 대학원 재학자는 24세, 26세까지 입영연기가 가능하고, 개인사정(질병 등)에 따라 최대 2년까지 입영기일연기가 가능하다. 그러나 연령초과로 징·소집 의무 면제가 예상되는 28세부터는 입영기일의 연기를 일부 제한하거나, 공익근무요원 소집시 최우선순위로 통지한다.

라. 병역의무는 나이에 따라 발생하고 면제되는 특성이 있는바, 병역 의무 부과를 위하여 나이를 기준으로 일부 편의를 제한하는 것은 일응 합리적으로 보이며, 병역과 관련한 나이 제한은 공익근무요원 소집대상자의 소집기일 및 복무기관 본인선택 문제에 국한되는 것이 아니라 입영기일 연기, 국외여행기간 연장허가 등 병역제도 전반에 걸쳐 있는 것으로, 이들 모두 연령초과로 징·소집 의무 면제가 예상되는 28세를 기준으로 삼고 있는 점을 고려할 때 28세라는 기준은 일관성이 있고 불가피한 측면이 있다고 판단된다.

공익근무요원 소집대상자의 소집일자 및 복무기관 본인선택 제도는 병역 의무자에게 편의를 제공하기 위해 도입된 제도로, 타인의 이익을 침해하지 아니하는 범위 내에서 28세 미만 병역 의무자를 우대하는 성격이라 볼 수 있고, 반드시 시행해야 할 의무가 있는 사항이 아닌바, 병역의무 부과에 지장이 없는 범위 내에

제9장 나이에 의한 차별

서 28세 이상 병역 의무자에 대하여 편의제공을 제한한다고 하여 이를 차별이라고 인정하기는 어렵다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 피진정인이 28세 이상인 공익근무요원 소집대상자의 소집 기일 및 복무기관 본인선택을 제한하는 것을 불합리한 차별행위라고 인정하기 어려우므로, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 9. 22.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제39조 (국방의 의무) ① 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다.

2. 병역법

제2조 (정의) ① 이 법에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “소집”이라 함은 국가가 병역의무자중 예비역·보충역 또는 제2국민역에 대하여 현역복무외의 군복무의무 또는 공익분야에서의 복무의무를 부과하는 것을 말한다.

제3조 (병역의무) ① 대한민국 국민인 남자는 헌법과 이 법이 정하는 바에 따라 병역의무를 성실히 수행하여야 한다. 여자는 지원에 의하여 현역에 한하여 복무할 수 있다.

제5조 (병역의 종류) ① 병역은 다음 각호와 같이 현역·예비역·보충역·제1국민역 및 제2국민역으로 구분한다.

제8조 (제1국민역에의 편입) ① 대한민국 국민인 남자는 18세부터 제1국민역에 편입된다.

제11조 (징병검사) ① 병역의무자는 19세가 되는 해에 병역을 감당할 수 있는지의 여부를 판정받기 위하여 지방병무청장이 지정하는 일시 및 장소에서 징병검사를 받아야 한다. 다만, 군소요와 병역자원의 수급 등을 고려하여 19세가 되는 사람의 일부를 20세가 되는 해에 징병검사를 받게 할 수 있다.

제28조 (공익근무요원소집순서의 결정) ① 지방병무청장은 공익근무요원소집대상자에 대하여 지역별로 소집순서를 결정한다. 다만, 제26조제1항제3호 및 제4호의 규정에 의한 공익근무요원소집대상자는 따로 소집순서를 정할 수 있다. <개정 1999.2.5, 2000.12.26>

② 제1항의 규정에 의한 지역별 범위 및 소집순서의 결정기준은 신체등위·학력·연령등 자질을 감안하여 병무청장이 정한다. <개정 1999.2.5>

제60조 (징병검사 및 입영 등의 연기) ① 지방병무청장은 징병검사대상자로서 다음 각호의 1에 해당하는 사람에 대하여는 징병검사를 연기할 수 있다.

1. 국외를 왕래하는 선박의 선원
2. 국외에 체재 또는 거주하고 있는 사람

제9장 나이에 의한 차별

3. 범죄로 인하여 구속되거나 형의 집행중에 있는 사람

②지방병무청장은 징병검사를 받은 사람으로서 다음 각호의 1에 해당하는 사람과 제1항제1호 내지 제3호에 해당하는 사람에 대하여는 징집 또는 소집을 연기할 수 있다.

1. 고등학교 이상의 학교에 재학중인 학생

제71조 (입영의무등의 감면) ①징병검사·현역병입영 또는 공익근무요원소집의 무는 31세부터 면제되며, 면제된 사람은 제2국민역에 편입한다.

3. 병역법 시행령

제52조 (공익근무요원 별도소집 대상자) 법 제29조제2항의 규정에 의하여 공익근무요원 소집순서에 의하지 아니하고 따로 공익근무요원소집을 할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다.

1. ~3. 생략

4. 국외에서 귀국한 사람으로서 소집할 사람

5. 공익근무요원소집기피의 죄를 범한 사람으로서 형사처분이 종료된 사람 및 공소시효가 완성된 사람

제124조 (학교별 제한연령등) ①법 제60조제2항제1호 또는 제2호에 해당되는 사람은 다음 각호의 연령까지 징집 또는 소집을 연기할 수 있다.

1. 고등학교는 28세

2. 전문대학의 2년제 과정은 22세, 3년제 과정은 23세

3. 대학의 4년제 과정은 24세, 5년제 과정은 25세, 6년제 과정은 26세(의과대학, 치과대학, 한의과대학 또는 수의과대학은 27세)

4. 대학원의 석사학위과정 중 2년제 과정은 26세, 2년을 초과하는 과정은 27세(일반대학원의 의학과·치의학과·한의학과·수의학과 및 의학전문대학원·치의학전문대학원은 28세), 박사학위과정은 28세

5. 연수기관은 26세

제129조 (입영기일등의 연기) ①법 제62조제1항의 규정에 의하여 병역의무이행 기일을 연기할 수 있는 사람은 다음 각호와 같다.

1. 질병 또는 심신장애로 병역의무의 이행이 어려운 사람

2. 본인의 직계 존·비속, 배우자, 형제자매 또는 가족중 세대를 같이하는 사람이 위독하거나 사망하여 본인이 아니면 간호 또는 장례등 가사정리가 어려운 사람

3. 천재·지변 기타 재난을 당하여 본인이 아니면 이를 처리하기 어려운 사람
 4. 행방을 알 수 없는 사람
 5. 각군의 모집에 응하여 그 수험 또는 수험결과를 기다리고 있는 사람. 다만, 현역병 입영기일이 결정된 사람은 입영기일 30일 전까지 각군의 모집에 지원한 사람에 한한다.
 6. 국외여행허가 또는 국외여행기간연장허가를 받거나 25세가 되지 아니한 사람으로서 출국을 기다리고 있는 사람
 7. 각급학교 입학시험에 응시하고자 하는 사람
 8. 기타 부득이한 사유로 인하여 병역의무를 이행하기 어려운 사람
- ②제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 통산 2년(제124조제1항제4호의 규정에 의하여 28세까지 입영연기를 받은 사람과 제147조제4항 단서의 규정에 의하여 28세까지 국외여행기간연장허가를 받은 사람의 경우에는 통산 1년, 제147조제5항에 따라 29세가 되는 해의 6월 30일까지 허가를 받은 사람의 경우에는 통산 6월)의 범위 안에서 그 의무이행기일을 연기할 수 있다. 다만, 제1항제4호에 해당하는 사람의 경우에는 그 사유 해소까지 그 의무이행기일을 연기할 수 있다.

제146조 (국외여행의 허가범위 및 기간) ①법 제70조제1항 또는 제3항의 규정에 의한 국외여행허가는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에 한하여 행한다.

1. 국제회의 및 국제경기(전지훈련을 포함한다)
2. 훈련·연수·견학 또는 문화교류
3. 수출시장개척 또는 수출입계약
4. 국외를 왕래하는 선박의 선원(해양 및 수산계고등학교이상의 학교에 재학하는 학생의 승선실습을 포함한다)
5. 국외를 왕래하는 항공기의 승무원
6. 국외파견공무원 및 취재기자
7. 국외취업자
8. 국내에서 치료가 곤란한 질병의 치료
9. 국외이주
10. 유학(고등학교에 수학하기 위한 유학을 제외한다). 이 경우 국외여행허가 기간은 제124조에 따른 학교별 제한연령까지로 한다.

제9장 나이에 의한 차별

11. 부 또는 모와 국외거주

12. 친척 또는 친지의 방문 등 병무청장이 특히 필요하다고 인정하는 경우

제147조 (국외여행기간연장허가등) ④ … 다만, 외국의 학교(고등학교를 제외한다)에 재학하고 있는 사람은 제124조에 따른 학교별 제한연령까지 허가하되, 학교별 제한연령 내에 졸업 또는 학위취득이 곤란한 사람에 대하여는 28세를 초과하지 아니하는 범위 내에서 학교별 제한연령에 1년을 더한 기간까지 허가할 수 있다.

⑤ 병무청장은 제4항의 단서에 불구하고 외국의 대학원에 재학하고 있는 사람이 29세가 되는 해의 6월 이전에 박사학위를 취득할 수 있는 경우에는 29세가 되는 해의 6월 30일까지 허가할 수 있다.

4. 공익근무요원소집대상 등 자원관리 및 의무부과 규정(병무청훈령)

제12조 (소집순서) ① 법 제28조제2항에 따른 공익근무요원 소집순서는 다음과 같이 한다.

1. 징병검사 년도가 빠른 순
2. 학력이 높은 순
3. 생년월일이 빠른 순

② 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제1항의 규정에 불구하고 후순위로 조정하며, 그 조정순서는 제1항 각호와 같다. 다만, 대학이상 학력자와 「병역법」·「도로교통법」 및 「교통사고처리 특례법」 위반자는 후순위 조정대상에서 제외한다.

1. 징역 또는 금고의 형을 선고받은 사람
2. 소년원 재원사실이 있는 사람중 「소년법」 제32조제1항제6호 및 제7호에 해당하는 사람
3. 정신과 질환사유로 신체등위 4급 보충역에 편입된 사람
4. 문신 또는 자해로 인한 반흔 등의 사유로 4급관정을 받은 사람중 정신과 3급이 포함된 사람

제13조 (별도소집대상자) ① 영 제52조제7호에 따른 별도소집대상자는 다음 각호와 같다. 다만, 제12조제2항의 규정에 따른 후순위조정자는 별도소집대상에서 제외한다.

1. ~ 6. 생략
7. 방위병 또는 공익근무요원으로 소집통지하였으나 행방불명 또는 직권말소

된 사람 중 그 소재가 확인된 사람

9. 현역병으로 입영 후 귀가되어 보충역에 편입된 사람
10. 교육소집되어 귀가된 사람중 그 사유가 해소된 사람
11. 소집통지후 다른 지방병무청 관내로 진출한 경우 등의 사유로 다른 지방 병무청장으로부터 우선의무부과 의뢰를 요청받은 사람
12. 재학생입영원을 출원한 사람
15. 제2국민역중 병역복무변경·면제신청서를 출원하여 보충역에 편입된 사람
18. 공익근무요원소집대상자중 소집대기기간 1년차 이상자로 별지 제10호 서식에 의한 우선소집신청서를 출원한 사람
20. 공익근무요원소집 대기기간이 4년차 이상인 사람(영 제52조제1호부터 제6호까지 해당자, 제12조제2항의 규정에 따른 후순위 조정자, 제13조제1항제1호부터 제19호까지 및 제2항에 해당하는 사람은 제외한다)

제15조 (개인별 소집통지순위) ①생략

②제1항의 별도소집대상자 상호간에는 사유발생일이 빠른 순서로 통지하며 사유 발생일이 동일한 경우에는 제12조의 소집순서에 의하여 통지한다. 다만 영 제52조제4호, 제5호, 이 규정 제13조제7호, 제9호, 제10호, 제11호, 제15호, 제20호 및 후순위대상자로 조정된 사람 중 우선소집원을 신청한 사람, 28세 이상인 사람은 제1항 및 제2항의 순서에 불구하고 우선 소집 통지할 수 있다.

제15조의2 (소집일자 및 복무기관 본인선택)

①지방병무청장은 당해연도 소집일자별, 복무기관별 계획인원 범위내에서 자원수급현황 등을 고려, 공석을 배정하여 본인선택에 의해 소집할 수 있으며, 본인선택 가능한 권역별 소집단위는 의무자 거주지 지방병무청 관내에 소재한 복무기관을 소집단위로 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따라 각급학교 재학생사유로 소집연기중에 있는 사람 및 공익근무요원 소집 대기중에 있는 사람은 병무청 인터넷 홈페이지에서 본인선택을 할 수 있다. 이 경우 재학생은 영 제126조 및 규칙 제85조의 규정에 의한 재학생입영신청서를 제출한 것으로 보며, 소집 대기중인 사람은 우선소집원을 신청한 것으로 본다. 다만, 다음 각호에 해당하는 사람은 본인선택을 제한한다.

2. 영 제52조제5호, 이 규정 제12조제2항, 제13조제7호, 제10호, 제11호, 제12호, 제18호에 해당하는 사람과 28세 이상인 사람

8 2008.10.27자 08진차501결정 [영어회화 강사에 대한 나이를 이유로 한 채용 차별]

대학 평생교육원에서 초등학교 3~6학년 학생들을 대상으로 한 기초적인 영어회화 강사를 채용함에 있어 미국 국적의 선교사인 진정인에 대하여 나이가 많아 고객인 학생과 학부모의 선호에 맞지 않다고 하여 채용을 거부한 것은 합리적 이유로 볼 수 없다고 판단하고 피진정인 00대학교 평생교육원 원장에게 소속 직원 전체를 대상으로 차별예방에 대한 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

[결정요지]

영어를 모국어로 하는 미국 국적의 선교사인 진정인이 평생교육원에서 수행하기로 예정된 업무는 초등학교 3~6학년 학생들을 대상으로 한 기초적인 영어회화 강의인바, 이 업무를 수행함에 있어서 나이와 경륜은 오히려 더욱 인정받을 요소이지 채용거부를 합리화할 수 있는 요소라 할 수 없다. 피진정인은 일종의 고객이라 할 수 있는 학생과 학부모로부터 강사교체를 요구하는 민원이 있었다고 하나, 이를 객관적으로 증명하지 못하였을 뿐만 아니라, 설령 증명이 되었다고 하더라도 일부 고객의 선호도는 특정 직원을 해고하는 행위에 대한 합리적 이유로 인정할 수 없다.

[진 정 인] 스티븐 씨 멘도자(Steven C. Mendoza)

[피진정인] ○○대학교 평생교육원 원장

[주 문] 피진정인 평생교육원 원장에게 소속 직원 전체를 대상으로 차별예방에 대한 인권교육을 실시할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

○○대학교 평생교육원은 초등학생 대상 영어회화 강좌의 원어민 강사를 채용함에 있어서 진정인의 나이가 너무 많다는 이유로 채용을 거부한 바, 이는 나이를 이유로 한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

진정인은 2007년 임시강사로 몇 차례 강의를 한 바 있는데, 당시 학부모들로부터 '다른 반 선생님들은 젊는데 왜 우리반 선생님만 나이가 많은가.' 혹은 '우리

아이가 무서워한다.’ 등의 민원이 접수된 사례가 있다. 강사 교체 요구가 받아들여지지 않을 경우 교육프로그램에 참석시키지 않겠다는 주장을 하는 분들도 있었다. 진정인은 1950. 5. 7. 생으로서 2008년 현재 만58세이며 나이가 너무 많아서 초등학생 학습자들과 유대감과 친밀감 형성이 어렵다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 보건복지가족부는 매년 ‘지역사회서비스혁신사업’을 선정하여 각 지방자치단체에 관련 예산을 지원하고 있는데, 부산 사하구청의 경우 동 혁신사업의 일환으로 초등학교 저학년 저소득층 자녀 대상 영어프로그램을 기획하고 2007. 7. 동 교육원(당시 사회교육원)을 위탁자로 선정하였다. 동 프로그램을 진행하기 위해서 평생교육원은 자체적으로 원어민 강사를 채용하는 대신 프로그램 코디네이터에게 내·외국인 강사채용, 프로그램 진행 등의 모든 권한을 위임하기로 하고, 2008. 3. 12. 개강에 맞춰 코디네이터를 3. 10.에 고용하였다. 동 코디네이터는 자신의 재량에 따라 원어민 강사들을 섭외한바, 진정인도 이들 강사 중 한 명으로서 고용계약 이전에 3. 12.와 3. 14. 두 차례 강의를 진행하였다. 동 코디네이터는 ‘진행이 미숙하다.’는 이유로 2008. 3. 12. 해임되었고, 진정인 또한 이 과정에서 채용이 거부되었다.

나. 진정인은 1950. 5. 7. 미국에서 태어난 미국 국적의 선교사로서 오랫동안 한국 생활을 하면서 강의, 저술, 선교 등의 다양한 활동을 하고 있으며, 현재 한국해양대학교에서 영어 강좌를 강의하고 있다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 하여 고용상의 불이익을 주는 경우 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다. 이 사건은 나이가 많다는 이유로 진정인의 채용을 거부한 사건이므로 만일 채용거부에 합리적 이유가 없다면 평등권침해의 차별행위로서 권고대상이라 할 수 있다.

영어를 모국어로 하는 미국 국적의 선교사인 진정인이 평생교육원에서 수행하

제9장 나이에 의한 차별

기로 예정된 업무는 초등학교 3~6학년 학생들을 대상으로 한 기초적인 영어회화 강의인바, 이 업무를 수행함에 있어서 나이와 경륜은 오히려 더욱 인정받을 요소이지 채용거부를 합리화할 수 있는 요소라 할 수 없다.

피진정인은 일종의 고객이라 할 수 있는 학생과 학부모형으로부터 강사교체를 요구하는 민원이 있었다고 하나, 이를 객관적으로 증명하지 못하였을 뿐만 아니라, 설령 증명이 되었다고 하더라도 일부 고객의 선호도에 따라 차별의 합리성을 인정한다면, 대 고객 서비스 업무와 관련된 일체의 업무에서 사실상 차별판단은 불가능할 것이다. 고객들은 취향과 선호도에서 동일한 집단이 아니라 다양성을 갖고 있다는 점에서 이들 중 일부가 특정 직원들에 대한 불만을 제기할 가능성은 항존하기 때문이다. 따라서 일부 고객의 선호도는 특정 직원을 해고하는 행위에 대한 합리적 이유로 인정할 수 없다.

6. 결론

이 사건 피진정인이 진정인을 나이를 이유로 한 채용거부 행위는 합리적 이유가 없다고 할 것이므로 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서 정한 평등권침해의 차별행위에 해당한다.

다만, 피진정인의 차별행위에 악의가 없고 향후 개선의 의지를 적극적으로 보여주었으며, 또한 진정인이 요구하는 바가 재고용이나 관련자 징계가 아니라 이러한 차별관행이 잘못된 것임을 밝히고 관련자들을 교육하고 사회적으로 문제점을 알리고 개선하는 것에 있음을 고려하여, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 10. 27.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

[제 10 장]

인종 및 출신국가에 의한 차별

1 2007.9.11자 07진차525 결정 [인종 등을 이유로 한 레스토랑 출입 거부]

과거에 특정 국적의 특정 인종의 사람들이 레스토랑에서 문제를 일으켰다는 이유로 해당 국적의 해당 인종에 속하는 다른 사람들에게도 레스토랑 출입을 거부한 것은 국적 및 인종에 의한 차별이므로 피진정 레스토랑에 대해 그와 같은 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고한 사례

[결정요지]

피진정인은 레스토랑 내에서 나이이지리아인에 의해 불미스러운 사고가 있었고 이러한 사고를 계기로 나이이지리아인에 대한 출입을 제한하였다 하더라도 단순히 이러한 이유만으로 사고를 일으킨 당사자가 아닌 다른 모든 나이이지리아인의 출입을 제한하는 것은 나이이지리아인 모두를 잠재적으로 사고를 일으킬 수 있는 자들로 보는 편견에 의한 것으로서 나이이지리아인들의 레스토랑 출입 제한에 대한 합리적인 사유가 될 수 없다.

[참조조문] 「헌법」 제11조, 제37조, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」 제1조, 제5조, 「국가인권위원회법」 제2조

[진 정 인] 에○○ 추○○ 메○○

[피 해 자] 에○○ 추○○ 메○○, 에○○○ 오○○ 로○○

[피진정인] ○○○○○○레스토랑 사장

[주 문] 피진정인에게 향후 인종 또는 국적을 이유로 레스토랑 이용을 거부하는 행위가 재발하지 않도록 할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

나이이지리아인인 피해자들은 2007. 5. 18. 오후 5시경 이태원동 소재 ○○○○○○레스토랑에 들어가 음식주문을 하였는데 레스토랑 직원이 신분증을 보여달라고 요구하였다. 피해자들이 신분증을 보여주자 그 직원은 아프리카인은 받지 않는다고 말하였으며 피해자들이 흑인이어서 그러는 것이냐고 묻자 그렇다고 답하였다. 흑인이라는 이유로 레스토랑 이용을 막는 것은 인종차별이다.

2. 당사자 주장

가. 피진정인

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

1) 최근 ○○○○○레스토랑에서 나이지리아인들과 직원과의 마찰이 있어 모든 외국인에 대하여 신분증 검사를 실시하고 있으며, 영업상 손해를 준 일부의 사람들과 관련된 사람들에 대하여 출입을 제한하고 있을 뿐 국적 혹은 인종을 이유로 출입제한을 하고 있는 것은 아니다.

2) 2007. 5. 18. 피해자들이 들어왔을 때에도 이러한 식당의 입장을 설명하고 신분증을 제시할 것을 요구하였으나, 진정인들이 이러한 요구를 거부하고 먼저 화를 내기 시작하면서 다툼이 시작되었다. 정당한 신분증 제시 요구에 피해자들이 흑인이라는 이유 때문에 자격지심으로 먼저 화를 내면서 생긴 사건이라고 생각한다.

3) 지금 현재는 신분증만 제시한다면 어떤 누구도 특별히 출입을 제한하고 있지 않다.

나. 참고인

1) 오○○ 엠○○○ (국내체류 나이지리아인)

본인은 ○○○○○레스토랑을 자주 이용하였으며, 4월에서 5월 사이 자신이 서너차례 위 레스토랑을 이용하려고 하였으나 피진정인 직원으로부터 신분증을 요구받아 신분증을 보여주면, 흑인은 이용할 수 없다거나 나이지리아인은 이용할 수 없다는 말을 듣고 레스토랑을 나와야 했다. 그 이후로는 위 레스토랑을 출입하지 않고 있다.

2) 존○○○ 마○○ (국내체류 나이지리아인)

위 레스토랑 직원으로부터 “나이지리아인은 출입할 수 없다.”는 말을 들은 적이 있다. 그러나 최근에는 신분증을 보여 달라고 요구는 하고 있으나 나이지리아인이라 하여 이용 거부를 하고 있지는 않는 것으로 안다.

3) 유○ 엘○○○ (국내체류 나이지리아인)

본인은 2007. 4. 경 저녁식사를 하기 위해 ○○○○○레스토랑에 들어가려 하였으나 입구에 서 있던 직원이 신분증 검사를 한 후에 미국국적의 부인의 경우 입장이 가능하다고 하면서도, 본인에게는 ‘우리는 당신 국가 출신자의 출입을 허

가할 수 없다고 말하면서 출입을 막았다. 직원은 최근 영업장 내에서 나이지리아인이 문제를 일으킨 사건이 있어 제한하고 있다고 설명을 하였으나, 그 사람과 직접적인 관련이 없는 본인의 레스토랑 출입까지 제한한 것은 부당하다고 생각하여 그 이후로 다시는 ○○○○○레스토랑을 이용하지 않고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다

4. 인정사실 및 판단

가. 피해자들은 2007. 5. 18. ○○○○○레스토랑 직원이 피해자들이 아프리카인이라는 이유로 레스토랑 이용을 거부하였다고 주장하고 있으나, 피진정인은 피해자들에게 신분증 제시를 요구하였을 뿐인데 먼저 화를 내기 시작하였다고 주장하고 있고, 당시 당사자 외에 그 상황을 목격한 증인이나 증거를 찾기 어렵다.

나. 그러나 피해자들이 ○○○○○레스토랑 출입거부를 당하였다고 주장하는 시기와 유사한 시기에 흑인이라는 이유로 혹은 나이지리아인이라는 이유로 레스토랑의 출입을 거부당하였다고 다수의 참고인들이 진술하고 있는 것을 볼 때 피해자들이 ○○○○○레스토랑으로부터 국적 등을 이유로 출입을 거부당하였을 개연성이 큰 것으로 판단된다.

다. 피진정인은 일전에 레스토랑 내에서 나이지리아인에 의해 불미스러운 사고가 있었다고 주장하고 있어 이러한 사고를 계기로 나이지리아인에 대한 출입을 제한하였다 하더라도, 단순히 이러한 이유만으로 사고를 일으킨 당사자가 아닌 다른 모든 나이지리아인의 출입을 제한하는 것은 나이지리아인 모두를 잠재적으로 사고를 일으킬 수 있는 자들로 보는 편견에 의한 것으로서 나이지리아인들의 레스토랑 출입 제한에 대한 합리적인 사유가 될 수 없다.

라. 결국 피진정인이 피해자들에게 아프리카인 또는 나이지리아인이라는 이유로 ○○○○○레스토랑 출입을 거부한 것은 인종 또는 국적을 이유로 한 차별행위로 판단된다.

5. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 9. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제37조 ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

2. 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

제1조 1. 이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.

제5조 제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별 없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

(f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

3. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. “평등권침해의 차별행위”라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱 행위

**2 2008.7.15자 07진차359, 07진차546, 07진차919 병합 결정
[장애인 등록신청에 있어 외국인에 대한 차별]**

국내 거주 외국인들도 장애인등록 신청을 할 수 있도록 장애인 등록 제도를 개선할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 장애인에 대한 사회복지서비스는 사회적 취약 집단의 사회통합 증진이라는 목적을 가지고 있으며, 이러한 서비스의 제공은 그 사회에서 장애인과 비장애인이 동등한 사회구성원으로서 참여하는지 여부에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 따라서 이러한 사회복지서비스는 국적에 따라 그 대상이 확정되기 보다는 사회통합 차원에서 상시 거주지 중심으로 적용되는 것이 더욱 타당하다.
- [2] 국가는 외국 국적의 장애인에 대하여 국내 장애인보다 우월하게 배려할 필요는 없으나 적어도 막대한 예산이 필요하거나 절차적으로 과도한 행정력이 필요하지 않는 한, 일정한 기간 이상 체류하는 외국국적 장애인에게도 사회복지서비스를 제공받을 수 있는 자격을 주는 것이 장애인의 사회참여 및 인권증진 측면에서 더욱 타당하며 바람직하다 할 것이다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「장애인권리협약」 제5조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「장애인복지법」 제2조, 제32조

- 【진 정 인】**
- 1. 왕○○
 - 2. 이○○
 - 3. 이○○

【피진정인】 보건복지가족부장관

【주 문】 피진정인에게 국내 거주 외국인들도 장애인등록 신청을 할 수 있도록 장애인등록제도를 개선할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

한국 국적의 장애인은 「장애인복지법」에 의하여 장애인 등록증을 발급 받아 장애인 복지 혜택을 받을 수 있다. 그렇지만 외국 국적의 장애인은 외국인이라는 이유로 장애인등록증발급 신청이 이에 불허되고 있는바, 이에 대한 시정을 원한다.

2. 피진정인 주장

가. 정부의 각종 복지시책은 자국민을 대상으로 하는 것이 보편적이다. 현행 법상 재외국민 또는 외국인에 대한 장애인등록 허용문제는 법으로 보장되지 아니하고 정책적으로 그 적용여부를 판단, 결정하여야 할 사안인데 공공부조의 성격이 강한 각종 장애인복지시책을 외국인에게 적용하는 것은 곤란하며, 외국인은 국내 거주지가 불명확하고 장애인 등록 후 효율적 사후관리를 하기가 곤란하여 장애인 등록을 불허하고 있다.

나. 현재로서는 관리체계 및 행정적 관리기술상의 문제를 안고 있으며, 자국민에 대한 서비스 수준 또한 미흡한 실정이다. 따라서 전반적인 장애인등록의 허용보다는 장애인 자동차 표지제도와 같이 사안별·선별적으로 차별을 개선해 나가고 있는 실정이다. 예를 들어, 「장애인복지법시행규칙」 개정을 통해 재외동포 및 외국인에 대하여도 장애인자동차표지를 발급토록 개선하여 장애인 자동차표지 발급은 2000. 1부터 허용하고 있다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 장애인복지시책은 보건복지부가족부에서 시행하는 사업, 기타 중앙행정기관에서 시행하는 사업, 지방자치단체에서 조례에 의거 시행하는 사업 및 민간기관에서 자체운영규정에 의하여 실시하는 사업으로 구분된다. 각각의 복지시책은 세부적으로 지원 대상을 정하고 있는데 기본적으로 등록장애인일 것을 요구하고 있다.

나. 2007. 12.말 기준 우리나라 등록장애인은 2,104,889명이며, 국내 거주 외국국적의 장애인은 장애인등록을 할 수 없으므로, 애초부터 장애인복지시책 대상자가 될 수 없는 실정이다. 다만 국내거소신고를 한 재외동포 및 외국인등록을 한 외국인으로서 보행 장애가 있는 사람의 경우는 자동차 1대에 한하여 장애인 자동차 표지를 발급해 주고 있다.

5. 판 단

장애인에 대한 사회복지서비스는 사회적 취약 집단의 사회통합 증진이라는 목적을 가지고 있으며, 이러한 서비스의 제공은 그 사회에서 장애인과 비장애인이 동등한 사회구성원으로서 참여하는지 여부에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 따라서 이러한 사회복지서비스는 국적에 따라 그 대상이 확정되기 보다는 사회통합 차원에서 상시 거주지 중심으로 적용되는 것이 더욱 타당하다. 왜냐하면 사회복지서비스는 장애로 인한 개인의 일상생활과 사회생활 곤란에 대응하는 기능적 특징 때문에 공공부조와 같은 현금 급여적 성격과는 달리 거주하는 지역에서의 이용가능성 여부가 해당 장애인에게는 기초적인 일상생활에 큰 영향을 미치기 때문이다.

국가는 외국 국적의 장애인에 대하여 국내 장애인보다 우월하게 배려할 필요는 없으나 적어도 막대한 예산이 필요하거나 절차적으로 과도한 행정력이 필요하지 않는 한, 일정한 기간 이상 체류하는 외국국적 장애인에게도 사회복지서비스를 제공받을 수 있는 자격을 주는 것이 장애인의 사회참여 및 인권증진 측면에서 더욱 타당하며 바람직하다 할 것이다.

피진정인은 외국인에게 장애인 등록을 불허하는 사유로 공공부조의 부담과 관리상의 곤란함을 이유로 하고 있다. 그러나 외국인이 장애인등록을 하더라도 이것이 바로 공공부조 성격의 급여대상자가 되는 것을 의미하지는 않는다. 예를 들어, 장애수당의 자격 조건은 장애인 등록이 되었다고 해서 받게 되는 것이 아니라 별도의 세부 자격기준에 해당하는지를 심사받게 되어 있으므로 외국인에게 장애인등록을 허용한다고 해서 그것이 바로 공공부조의 부담이 된다는 피진정인의 주장은 설득력이 약하다.

장애인에 대한 사회복지정책의 적용대상을 개별 사업마다 달리 정하고 있는 여러 나라들과 달리 우리나라는 장애인등록제도를 통하여 사회복지서비스의 대상자 및 급여적 성격의 수급권 적격자를 1차적으로 선정하면서 동시에 공공부조 서비스의 지급 판단시 별도의 심사를 따로하고 있는 상황이다. 즉 장애인등록조차 불허되는 외국인의 경우에는 민간기관에서 제공하는 가장 기초적인 장애인복지서비스조차 이용할 수 없는 현실이다.

따라서 장애를 가진 외국인의 일상생활 불편 해소와 장애인 관련 복지서비스 이용의 기초 자격증명 요건인 장애인등록 신청은 국적과 관계없이 장애인이라면 누구나 신청할 수 있도록 하는 것이 「헌법」이나 각종 장애인 관련 국제 기준,

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

그리고 최근 시행된 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」의 입법 취지에 부합한다고 할 것이다.

6. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거하여 주문과 같이 결정한다.

2008. 7. 15.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 장애인권리협약

제5조 (평등과 차별금지)

1. 당사국은 모든 사람은 법 앞에서 그리고 법 아래에서 평등하며 어떠한 차별 없이 법의 동등한 보호와 혜택을 받을 자격이 있음을 인정한다.
2. 당사국은 장애로 인한 모든 차별을 금지하고, 모든 유형의 차별에 대하여 동등하고 효과적인 법적보호를 장애인들에게 보장 한다.
3. 당사국은 차별을 철폐하고 평등을 증진하기 위하여 합리적 편의가 제공되도록 보장하는 모든 적절한 조치를 취한다.
4. 장애인의 사실상의 평등을 촉진시키거나 성취하기 위해 필요한 구체적인 조치들은 이 협약의 조항 하에서 차별로 간주되지 않는다.

3. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 4. 평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 다음 각 목의 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

제10장 인증 및 출신국가에 의한 차별

- 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 라. 성희롱 행위

4. 장애인복지법

제2조 (장애인의 정의 등)

- ① "장애인"이란 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자를 말한다.
- ② 이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.
 1. "신체적 장애"란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다.
 2. "정신적 장애"란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

제32조 (장애인 등록)

- ① 장애인, 그 법정대리인 또는 대통령령이 정하는 보호자는 장애 상태와 그 밖에 보건복지가족부령이 정하는 사항을 시장·군수 또는 구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 등록하여야 하며, 시장·군수·구청장은 등록을 신청한 장애인이 제2조에 따른 기준에 맞으면 장애인등록증(이하 "등록증"이라 한다)을 내주어야 한다.

3 2008.8.25자 08진차121 결정 [아프리카인에 대한 상업시설 이용 차별]

아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하는 일이 재발하지 않도록 직원교육을 실시하는 등 대책을 수립하고 인권교육을 수강할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 사건이 있었던 2008. 2. 7. 진정인과 피진정인측 간의 폭행 발생으로 서울용산경찰서 이태원지구대에서 조사 받았던 내용과 진정인의 일관된 주장을 보건대, 2008. 2. 7. 밤 11시경 〇〇〇〇〇〇〇〇에 입장하려 할 때 피진정인 가운데 일인이 진정인의 신분증을 확인 후 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하였던 것으로 판단된다.
- [2] 이러한 출입제한이 인종이나 국적을 이유로 사업장에서 상시적으로 행하여지는 관행적인 것이 아니고 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위해 특정 고객에게 불가피하게 취해진 조치라고 하더라도, 피진정인이 아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제4항에서 정한 인종을 이유로 상업시설의 이용과 관련하여 특별한 사람을 배제하는 평등권 침해의 차별행위이며 대한민국이 당사국인 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」의 제5조의 상업시설 이용 시 모든 형태의 인종차별을 금지하는 조항을 위반한 것이다.

【참조조문】 「국가인권위원회법」 제2조, 제30조, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」 제1조, 제5조

【진 정 인】 키〇〇〇〇 요〇〇〇 울〇〇〇〇

【피진정인】 1. 김〇〇
2. 서울용산경찰서 이태원지구대장

【주 문】 1. 피진정인1에게 향후 아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하는 일이 재발하지 않도록 직원교육을 실시하는 등 대책을 수립하고 국가인권위원회에서 제공하는 인권교육을 수강할 것을 권고한다.
2. 진정요지 나항은 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 2008. 2. 7. 밤 11시 이태원소재 〇〇〇〇 펍 앤 그릴(이하 ‘〇〇〇〇펍’)이

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

라 한다.)에 입장하려 하자 입구에서 ○○○○펍 대표이사 김○○(이하 ‘김○○’이라 한다.)이 진정인에게 신분증을 요구하였으며, 신분증을 보여주자 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하며 입장을 거부하였다. 아프리카인이라는 이유로 출입을 제한하는 것은 차별이다.

나. 진정인은 ○○○○펍에서 출입제한을 당하여 이에 항의하던 중 ○○○○펍 직원 4명에게 폭행을 당하였으며, 이러한 폭행사건과 관련하여 같은날 밤 11:25 서울용산경찰서 이태원지구대에서 경찰조사를 받았다. 그러나 자신을 폭행한 ○○○○펍 직원은 4명이었음에도 불구하고 경찰은 2명만을 조사하였으며, 조사를 받던 김○○이 조사 중 밖으로 나가 피 묻은 옷을 갈아입고 오게 하는 등 경찰조사가 충분치 않아 진정인의 인권이 침해당하였다.

2. 피진정인 주장

1) 김○○

○○○○펍은 전 세계 모든 사람들이 자유롭게 출입하고 어울리는 공간으로 아프리카인이라는 이유로 당 사업장 출입을 제한하지 않고 있다. 다만 많은 사람이 모이는 장소이기 때문에 폭력, 성추행, 절도 등 불미스러운 문제를 일으킨 사람과 관련자들에 대해서는 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위해서 엄격하게 입장을 제한하고 있다.

진정인은 2008. 1. 경부터 ○○○○펍에 자주 드나들던 자로 다른 여성 고객들에게 매너 없이 행동하고 성추행까지 하였으며, 물적인 증거는 없지만 진정인과 어울린 후 지갑을 도난당하였다는 민원이 제기된 바 있었다. 따라서 당일 입장하려는 진정인에게 신분증을 요구하여 이름을 확인하였다. 신분증 확인 후 진정인에게 위의 민원 제기 사실을 설명하고 진정인에게 출입할 수 없다고 하며 입장을 제한하였다. 그러나 진정인에게 “아프리카인은 출입할 수 없다.”고 말한 적은 없다.

2) 서울용산경찰서 이태원지구대

2008. 2. 7. 23:26 경 진정인과 ○○○○펍 측 김○○ 및 이○○이 서울용산경찰서 이태원지구대에 찾아와 서로에게 폭행을 당하였다고 주장하였다. 이에 조사

에 착수하여 양측의 진술을 들었으며, 김○○이 삼단봉을 휘둘렀다는 진정인의 진술을 토대로 김○○을 추궁하자 김○○은 범죄혐의를 인정하였다. 김○○은 익일 00:01경 지구대 내에서 현행범인으로 체포되어 서울용산경찰서 형사계로 신병이 인계되었다.

진정인을 포함한 관련자 모두의 진술을 청취하여 조사한 결과, ○○○○팸에 입장하기 위하여 대기중인 손님과 계단을 내려오던 진정인이 서로 몸을 부딪혔고 진정인은 이들도 직원인 것으로 오인한 것으로 판단하였고 이와 같은 내용으로 진정인이 주장하는바 나머지 2명에 대한 수사보고서를 작성하여 서울용산경찰서 형사계에 인계시 첨부하였다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정요지 가항 관련

1) 2008. 2. 7. 11:00 경 진정인이 ○○○○팸에 입장하려고 하자 ○○○○팸 대표이사인 김○○은 진정인의 신분증을 확인하였으며, 신분증 확인 후 진정인의 입장을 거부하였다.

2) 진정인과 ○○○○팸 측 김○○ 및 이○○은 2008. 2. 7. 23:25 서울용산경찰서 이태원지구대에 들어와 폭행에 대한 조사를 요구하였다. CCTV 판독 결과 같은날 23:25에서 익일 00:15 사이에 진정인은 김○○이 에티오피아인 혹은 아프리카인이기 때문에 ○○○○팸 입장을 막았다면서 경찰 등에게 격양된 모습으로 3차례 반복적으로 주장하고 있는 모습이 확인되나 김○○과 이○○이 진정인의 이러한 주장에 반박하는 모습은 확인할 수 없다.

3) 2008. 2. 8. 서울용산경찰서 형사과의 수사보고서에 의하면 김○○이 진정인에게 신분증 제시를 요구하는 과정에서 '아프리카 사람은 출입할 수 없다'고 하면서 출입을 제지하였고 진정인이 '나는 왜 들어갈 수 없느냐며 시비가 있었던 것으로 기록되어 있다.

나. 진정요지 나항 관련

1) 진정인은 서울용산경찰서 이태원지구대의 조사과정에서 지속적으로 자신을 폭행한 ○○○○편의 직원이 4명이며 이들을 모두 조사해줄 것을 경찰에게 요구하였다. 그러나 경찰 조사과정에서 김○○ 및 이○○이 ○○○○편 측 관련자는 2명이라고 주장하여 경찰 초동 수사시 본 사건의 연루자의 인원이 명확히 밝혀지지 않은 상황이었다. 이에 서울용산경찰서 이태원지구대는 사건 관련자들의 진술 및 정황을 참작하여 진정인이 당시 ○○○○편에 있던 손님을 직원으로 오인하였다고 판단하였다.

2) 2008. 2. 7. 23:25 김○○은 진정인 및 이○○과 함께 서울용산경찰서 이태원지구대로 최초로 들어올 당시 흰색 와이셔츠를 착용하고 있었다. 김○○은 진정인이 돌로 이○○을 가격하였다고 주장하였는바 경찰은 김○○에게 사건 현장에 돌이 있었는지 물었으며 김○○은 사용하였다는 돌을 찾기 위하여 곧 지구대 밖으로 나갔다. 김○○은 23:30 다시 지구대로 돌아왔으며 검은색 계통 점퍼를 입고 있었다. 이후 이태원지구대 조사과정에서 김○○은 3차례 더 지구대에서 나갔다 들어왔으며 계속해서 검은색 계통 점퍼를 착용한 상태였다.

5. 판단

가. 진정요지 가항 관련

진정인이 2008. 2. 7. ○○○○편에 입장하려 하였으나 피진정인1은 진정인이 아프리카인이라는 이유로 입장을 거부하였으며, 이는 차별이라고 주장하고 있다. 따라서 피진정인1이 ‘아프리카인’임을 이유로 입장을 제한한 것인지의 사실관계를 확인하여야 할 것이다.

살펴보건대, 진정인이 ○○○○편에 입장을 한 것이 처음이 아니었고 피진정인1도 일반적으로 아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하지 않는다고 주장하는바, 피진정인1이 국적 혹은 인종을 이유로 사업장 입장을 관행적으로 제한하지는 않는 것으로 판단된다.

그러나 2008. 2. 7. 서울용산경찰서 이태원지구대 조사과정에서 진정인은 피진정인1로부터 자신이 아프리카인이기 때문에 입장할 수 없다는 이야기를 들었다고 여러 차례 일관성 있게 주장하였으며 피진정인1은 전혀 이에 대한 반박을 하지 않았을 뿐 아니라, 서울용산경찰서도 피진정인1이 신분증 확인 후 아프리카 사람

은 출입할 수 없다고 말하며 출입을 제지하여 시비가 있었던 것으로 판단한 바 있다. 더욱이 피진정인1은 진정인을 이미 알고 있었고, 이름을 확인하기 위해 신분증을 요구하였다고 주장하고 있으나, 이미 알고 있는 고객이라면 식별이 가능하였을 것임에도 불구하고 굳이 이름을 확인하기 위하여 신분증을 요구하였다는 주장은 이해하기 어렵다.

따라서 위의 정황을 종합하여 볼 때 진정인이 2008. 2. 7. 밤 11시경 ○○○○ 펌에 입장하려 할 때 피진정인1이 진정인의 신분증을 확인 후 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하였던 것으로 판단된다.

이러한 출입제한이 인종이나 국적을 이유로 사업장에서 상시적으로 행하여지는 관행적인 것이 아니고 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위해 특정 고객에게 불가피하게 취해진 조치라고 하더라도, 피진정인1이 아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제4항에서 정한 인종을 이유로 상업시설의 이용과 관련하여 특별한 사람을 배제하는 평등권 침해의 차별행위이며 대한민국이 당사국인 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」의 제5조의 상업시설 이용 시 모든 형태의 인종차별을 금지하는 조항의 위반이다.

나. 진정요지 나항 관련

진정인은 자신을 폭행한 ○○○○펌 직원이 모두 4명이었음에도 경찰이 2명만 을 조사하고, 조사 중 피진정인2가 김○○이 피 묻은 옷을 갈아입게 하여 증거를 인멸하는 등의 인권침해가 있다고 주장하고 있다.

그러나 서울용산경찰서 이태원지구대는 피진정인1이 진정인이 ○○○○펌 입장을 위하여 대기 중인 손님들과 몸을 부딪히면서 소란이 있었으며 이들도 ○○○○펌 직원인 것으로 오인한 것 같다고 진술하여 이러한 진술을 받아들여 사건 관련 관계자는 2명인 것으로 판단하였다. 따라서 서울용산경찰서 이태원지구대의 행위는 수사기관의 재량권 범위 내에서 이루어진 것으로 판단되는바 「헌법」 제 10조를 포함한 인권침해에 이르렀다고 보기 어렵다.

또한 진정인은 피진정인2가 김○○의 피 묻은 옷을 갈아입게 용인하여 증거인멸을 도움으로써 진정인의 인권을 침해하였다고 주장하고 있으나 피진정인2는 김○○이 경찰 조사 중 점퍼를 추가로 걸친 상태로 입장하기는 하였으나 옷을 갈아입은 것이 아니라고 주장하고 있고, 위원회의 CCTV 판독 결과 김○○이 경찰 조

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

사 중 점퍼를 걸친 상태로 입장하기는 하였으나 피 묻은 옷을 갈아입었는지의 여부는 확인하기 어렵다. 따라서 진정인과 피진정인2 양측의 주장이 대립하고 있고 더 이상 진정인의 주장을 입증할 객관적 증거가 없는 상황이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항의 주장은 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라, 진정요지 나항의 주장은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 8. 25.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

제30조 (위원회의 조사대상) ①다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.<개정 2005.7.29>

1. 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 「헌법」제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 차별행위를 당한 경우

2. 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

제1조

1. 이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.

제5조

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별 없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

(f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

4 2008.4.14자 07진차957결정 [출신국가를 이유로 한 호적입적 차별]

주민등록증이 없는 국내거주 외국인의 경우 신분확인이 불가능하여 자녀들의 통장개설, 재산권 행사 등을 하는데 어려움이 있음을 호소해 왔는 바, 이를 두고 신분을 확인하는 경로가 다양하여 평등권 침해로 판단하기는 어려우나 국내거주 외국인의 수가 계속 증가하고 있는 현실에 맞추어 관련한 제도 개선을 검토할 필요성이 있다고 판단하여 관계기관인 국민권익위원회로 이송한 사례(소극)

[결정요지]

- [1] 모든 다국어를 국가의 공식기록에 채택할 수도 없는 형편에서 중도적 방안으로 세계 공용어로 인정되고 있는 영어를 채택하여 일부 공식적인 기록에 인정하여 주는 것은, 결국 정체성과 관련된 인격권의 문제라기보다는 타국에서의 생활상의 불편을 최소화하는 행정 서비스의 측면에서 이루어지는 것이다. 따라서 이 사건의 경우에도 국내 거주 외국인이 은행계좌개설이나 친권 확인 등에 있어서 불편함이 있는 것은 사실이나, 이는 그와 관련된 은행이나 공공기관에서 다른 대체수단(번역공증서 제출을 통한 신분확인, 배우자 협조하의 확인 등)을 마련하여 해결 가능한 것으로 보여 지며 그 대체수단이 전혀 불가능하지 않은 것으로 판단되는바, 이를 「국가인권위원회법」에서 정한 평등권 침해나 「헌법」 제 10조 위반에 이르렀다고 판단하기 어려워 「국가인권위원회법」 제 39조 제 2항에 의거하여 기각하는 것이 타당하다.
- [2] 하지만 위와 같이 신분확인이 여러 경로를 통하여 가능하다 할지라도 국내거주 외국인의 수가 계속 증가하고 있는 현실에 맞춰 외국인의 신분 증명 관련한 제도 개선의 필요성 여부에 대하여 검토할 필요성이 있다고 판단하여 관계기관인 국민권익위원회로 이송한다.

[참조조문] 「국어기본법」 제14조, 「구호적법시행규칙」 제29조, 「가족관계 등록 등에 관한 규칙」 제30조, 「출입국관리법시행규칙」 제8조

[진 정 인] ○○(국적: ○○)

[피진정인] 대법원장

[주 문] 진정인의 진정을 기각하고 국민권익위원회로 이송한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 한국국적인 처와 결혼 한 후 중국국적을 보유하고 있는 자로 국내 가족관계등록부상 이름 표기가 한글(또는 한자)로만 되어 있어 영문이름을 기준

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

으로 표기하고 있는 외국인등록증 및 여권의 이름과 일치되지 않는다. 이로 인해 주민등록증이 없는 국내거주 외국인인 진정한 신분확인이 불가능하여 자녀들의 통장개설, 재산권 행사 등을 하는데 어려움이 있다.

2. 당사자 주장

가. 피진정인

가족관계등록부상 외국인의 성명은 「국어기본법」 제14조 제1항, 「구호적법시행규칙」 제29조와 「가족관계의 등록 등에 관한 규칙」 제30조에 따라서 한글로 기록할 수 있을 뿐, 한글과 영문을 함께 기록할 수는 없다.

나. 참고인(법무부)

외국인등록증은 국민의 주민등록증에 상당하는 신분확인 증명서로서, 동일한 확인을 위해서는 해당 국가에서 발급한 공적증명서(여권, 여행증명서 등)에 기재된 영문성명을 기준으로 표기하는 것이 필수적이다. 또한 외국인의 성명은 해당 국가가 발급한 여권상의 영문이름으로 표기하는 것이 세계적으로 일반적인 기준이다.

다만, 재한화교 중 일부 대상자에 대해서는 특수성을 고려하여 예외적으로 외국인등록증 성명 란에 영문과 한글성명 병기를 허용하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

귀화에 의한 국적취득, 인지에 의한 국적 취득, 국적회복에 의한 국적 취득을 한 국내 외국인의 경우 신고를 통하여 가족관계등록부에 이름이 등재되어 있다. 이에 해당되지 아니한 국내거주 외국인(본국 국적 미포기자 등) 또는 국적취득전의 국제결혼이주여성의 경우 가족관계등록법에 따른 신분증명서를 통해서 자신의 신분을 확인할 수 있는 방법이 없다.

이로 인하여 국내거주 외국인(국적 취득 전의 국제결혼 여성 포함)들은 국내 부동산을 취득하여 등기하고자 하는 경우 영문성명과 한글성명에 대한 번역공증

서(번역문)를 제출하여 동일인 여부를 입증해야하고, 금융거래에서도 신분확인을 별도로 입증해야 하는 등 국내 생활에 불편을 겪고 있다.

「국어기본법」 제30조는 공기관의 공문서는 한글로 작성하여야 한다고 규정하고 있고, 다만 대통령령이 정하는 경우에는 괄호 안에 한자 또는 다른 외국문자를 쓸 수 있다고 규정하고 있다. 동법에 근거하여 「가족관계의 등록 등에 관한 규칙」 제30조에 가족관계등록부의 성명은 한글로 작성하고, 본인의 성명이 한자로 표기될 수 없는 경우를 제외하고는 한자를 병기하여야 한다고 규정되어 있다.

한편 법무부는 한글 이름이 없어 재산권 행사 등에 불편을 겪고 있는 재한 화교들의 불편을 해소하기 위해 2007. 1.부터 영주(F-5)자격 등을 소지한 재한 화교 모두에게 영문과 한글성명이 같이 기재된 외국인 등록증 및 외국인등록사실증명을 발급하고 있다.

5. 판단

「가족관계의 등록 등에 관한 규칙」 제30조에 의거한 가족관계등록부상 성명의 표기는 공적인 공문서의 기록이므로 「국어기본법」 제14조에 따라 어문규범에 맞추어 한글로 작성하는 것을 원칙으로 하고 있지만, 동법에서는 대통령령이 정하는 경우에는 괄호 안에 한자 또는 다른 외국문자를 쓸 수 있다는 예외 규정을 두고 있다.

진정사건에 대한 조사결과 국내거주외국인들은 가족관계등록부상 한글이름과 외국인등록증 영문이름이 일치되지 않아 신분확인이 불가능하여 국내 부동산을 취득하여 등기하고자 하는 경우 신분상 동일인 여부를 입증 할 수 없고, 금융거래에서도 신분확인을 입증해야 하는 등 여러 가지 생활상 불편함을 겪고 있다.

그러나 한 개인이 자신을 표현할 수 있는 고유의 이름으로 불리기를 공동체와 사회에 요구하는 것은 그 개인의 정체성과 관련된 인격권의 문제로서 「헌법」 제10조에서 정한 기본권에 해당하나, 외국인의 경우에는 본질적으로 그 정체성의 훼손의 문제라기보다는 그 이름의 원래 표기어인 외국어의 발음과 표기가 그 외국인이 생활하고 있는 거주지인 한국과 한국의 정부가 공식 언어로 채택하고 있는 한글과 달라서 발생하게 되는 생활상의 불편함이라고 보여 진다. 즉, 외국인이 자신의 정체성을 훼손당하지 않기 위해서는 자신의 모국어로 완벽하게 표기되고 호명되는 것이 본질적인데, 이는 언어체계의 상이함으로 가능하지도 않고 그러한 요구를 들어주기 위하여 모든 다국어의 국가의 공식기록에 채택할 수도 없는 형

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

편이다.

그 중도적 방안으로 세계 공용어로 사실상 인정되고 있는 영어를 채택하여 일부 공식적인 기록에 인정하여 주는 것은, 결국 정체성과 관련된 인격권의 문제라기보다는 타국에서의 생활상의 불편을 최소화하는 행정 서비스의 측면에서 이루어지는 것이다. 따라서 이 사건의 경우에도 국내 거주 외국인이 은행계좌개설이나 친권 확인 등에 있어서 불편함이 있는 것은 사실이나, 이는 그와 관련된 은행이나 공공기관에서 다른 대체수단(번역공증서 제출을 통한 신분확인, 배우자 협조하의 확인 등)을 마련하여 해결 가능한 것으로 보여 지며 그 대체수단이 전혀 불가능하지 않은 것으로 판단되는바, 이를 「국가인권위원회법」에서 정한 평등권 침해나 「헌법」 제 10조 위반에 이르렀다고 판단하기 어려워 「국가인권위원회법」 제 39조 제 2항에 의거하여 기각하는 것이 타당하다고 판단된다.

하지만 위와 같이 신분확인이 여러 경로를 통하여 가능하다 할지라도 국내 거주 외국인의 수가 계속 증가하고 있는 현실에 맞춰 외국인의 신분 증명 관련한 제도 개선의 필요성 여부에 대하여 검토할 필요성이 있다고 판단하여 관계기관인 국민권익위원회로 이송한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제2항 및 동법 제33조 규정에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 4. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 국어기본법

제14조 (공문서의 작성) ① 공공기관의 공문서는 어문규범에 맞추어 한글로 작성하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 경우에는 괄호 안에 한자 또는 다른 외국문자를 쓸 수 있다.

② 공공기관이 작성하는 공문서의 한글사용에 관하여 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 구호적법시행규칙

제29조 (신고서의 문자) ① 신고서는 한글과 아라비아숫자로 기재하여야 한다. 그러나, 사건본인의 성명과 본은 한자로 표기할 수 없는 경우를 제외하고는 한자로 기재하고, 이 경우 성명의 한글 표기를 병기하여야 한다.

② 신고서의 첨부서류가 외국어로 작성된 것인 때에는 번역문을 첨부하여야 한다.

3. 가족관계 등록 등에 관한 규칙

제30조 (신고서의 문자) ① 신고서는 한글과 아라비아숫자로 기재하여야 한다. 다만, 사건본인의 성명은 한자로 표기할 수 없는 경우를 제외하고는 한자를 병기하여야 하고, 사건본인의 본은 한자로 표기할 수 없는 경우를 제외하고는 한자로 기재하여야 한다.

② 신고서의 첨부서류가 외국어로 작성된 것인 때에는 번역문을 첨부하여야 한다.

4. 출입국관리법시행규칙

제80조 (기록관리의 기준 및 절차) 출입국 및 체류에 관한 각종기록의 관리 기준 및 절차는 법무부장관이 따로 정한다.

5. 출입국기록관리 및 정보화업무처리지침

제8조 (외국인의 이름적기) ① 외국인의 성과 명은 영문자의 인쇄 풀 대문자로 적되, 기계판독여권(MRP)의 기계판독부위(MRZ)에 있는 성과 명을 차례로 적는다. 또한, 맨눈검사부위(VIZ)의 성과 명이 기계판독부위의 성과 명하고 다른 경우에는 기계판독부위의 성과 명을 적는다.

제10장 인종 및 출신국가에 의한 차별

- ④ 한자문화권 출신으로 한자성명을 가진 사람의 이름을 손으로 적을 때에는 아래 보기와 같이 한자성명을 묶음표 속에 넣어 거듭 적는다.
보기) ITO, KIYOSHI(伊藤清)

5 2008.4.28자 07진차1187결정 [출신국가를 이유로 한 체류자격 부여 차별]

법무부가 영어 강사에 대한 체류자격을 부여하면서 해당 언어를 모국어로 하고 있는 자를 자격요건으로 하는 것이 차별행위인지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 현행 회화지도 강사의 자격요건은 「사증 및 사증발급인정 발급에 관한 지침」에 의거 해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고, 학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로 규정되어 있는바, 이 기준이 차별적인지 판단하기 위해서는 특정국가의 외국인이 다른 국가의 외국인들에 비해 차별받는다는 것으로서 외국인들 중에서 어떠한 외국인들을 국내고용시장에 받아들일 것인가는 정책결정자의 재량권을 가급적 존중하되 그와 같은 재량권 행사에 있어서 불합리한 점은 없는지를 완화된 심사기준으로 판단하는 것이 타당하다
- [2] 피진정인이 어학지도 등 특정분야로 한정하여 해당 체류자격을 부여하고자 하는 경우 체류자격을 두고자 하는 목적의 정당성이 인정되고, 피진정인이 국적을 명시하여 사증 발급에 제한을 두고 있는 것이 아니라 회화지도 체류자격의 특성을 고려하여 해당 외국어를 모국어로 하는 국가의 국민으로 그 자격을 제한하는 것은 일응 그 합리적인 범위 내에서의 재량권 행사로 판단된다.

【참조조문】 「출입국관리법 시행령」 제7조, 제12조, 「사증 및 사증발급인정 발급에 관한 지침」

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 법무부장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

현재 영어 강사에 대한 회화지도(E-2) 체류자격의 발급은 미국, 영국 등 7개 국가 출신자에게만 한정되어 있으며, 7개 국가 외에 영어를 공식언어 혹은 상용언어로 채택하고 있는 국가 출신자에게는 발급이 되지 않고 있는바, 이는 출신국가를 이유로 한 차별행위이다.

2. 피진정인 주장

현재 회화지도 체류자격은 해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고, 학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로 그 자격이 제한되어 있다. 영어를 모국어로 하는 국가는 일반적으로 미국, 영국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 아일랜드, 남아프리카공화국 등이다. 따라서 제2외국어로 영어를 공용어로 사용하는 국가 출신자는 회화지도 체류자격 대상이 아니다. 중국어, 일본어, 불어 등의 언어도 해당 언어를 모국어로 하는 국가의 국민으로서 학사학위 이상 자격자를 대상으로 회화지도 체류자격이 부여되고 있다.

외국인에 대하여 취업사증을 발급하는 경우, 「출입국관리법 시행령」 제7조 제4항에 의거 국내의 고용시장 등을 고려하여야 하며, 회화지도 분야의 어학 교육이 단순히 읽고, 쓰고, 말하기뿐만 아니라 모국어 국가의 표준 발음, 문화·관습 등이 회화지도 교육에 포함되어야 한다고 보기 때문에 회화지도 강사의 자격요건을 '해당 외국어를 모국어로 하는 원어민'으로 제한하고 있는 것이다.

영어를 공용어로 사용하는 국가는 필리핀, 말레이시아, 싱가포르, 인도 등 약 47개국 정도로 파악되고 있으며, 영어공용화 정책의 성공사례로 꼽히는 싱가포르의 경우에도 영어를 사용하는 사람이 전체 국민의 절반을 넘지 않는다. 따라서 영어 공용어 국가 국민에게 원어민 회화지도 강사 자격을 부여하는 것은 영어권 문화와 전통을 포함하는 질 높은 회화지도 교육을 바라는 국민의 요구와 경쟁력 있는 국제화 인재양성을 위한 제도의 근본적 도입 취지에 부합하지 않는다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실 및 판단

회화지도 체류자격을 부여받기 위해서는 「출입국관리법 시행령」 제12조 별표 1에 의거 법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 기업부설 어학연구원 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하고자 하는 자여야 한다. 또한 회화지도 강사의 자격요건은 「사증 및 사증발급인정 발급에 관한 지침」에 의거

해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고, 학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자이다.

진정인은 회화지도 체류자격의 발급기준이 차별적이라고 주장하고 있는데, 이는 특정국가의 외국인이 다른 국가의 외국인들에 비해 차별받는다든가 것으로서 외국인들 중에서 어떠한 외국인들을 국내고용시장에 받아들일 것인가는 정책결정자의 재량권을 가급적 존중하되 그와 같은 재량권 행사에 있어서 불합리한 점은 없는지를 완화된 심사기준으로 판단하는 것이 타당하다고 할 것인바, 피진정인이 제시한 기준이 합리적인 지의 여부를 검토하여야 할 것이다.

피진정인이 어학지도 등 특정분야로 한정하여 해당 체류자격을 부여하고자 하는 경우 체류자격을 두고자 하는 목적의 정당성이 인정되고, 피진정인이 국적을 명시하여 사증 발급에 제한을 두고 있는 것이 아니라 회화지도 체류자격의 특성을 고려하여 해당 외국어를 모국어로 하는 국가의 국민으로 그 자격을 제한하는 것은 일응 그 합리적인 범위 내에서의 재량권 행사로 판단된다.

뿐만 아니라 피진정인은 해당 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고 학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자이어야 할 것을 별도의 조건으로 제시하고 있어 단순히 모국어로 영어를 사용하고 있는지 여부만으로 체류자격 부여 여부를 결정하고 있는 것도 아니다.

따라서 피진정인이 해당 언어를 모국어로 하고 있는 자를 자격요건으로 하여 회화지도 체류자격을 부여하고 있는 것이 차별행위에 이르렀다고 보기 어렵다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 4. 28.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

제10장 인증 및 출신국가에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 출입국관리법 시행령

제7조 (사증발급)

④제3항의 규정에 의한 추천서의 발부기준은 관계중앙행정기관의 장이 법무부장관과 협의하여 따로 정한다.

⑤법무부장관은 취업활동을 할 수 있는 체류자격에 해당하는 사증을 발급하는 경우 국내의 고용사정을 고려하여야 한다.

제12조 (체류자격의 구분) 법 제10조제1항의 규정에 의한 외국인의 체류자격은 별표1과 같다.

[별표 1] (제12조 관련)

20. 회화지도 (E - 2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체부설어학연수원 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하고자 하는 자
---------------------	--

2. 사증 및 사증발급인정 발급에 관한 지침

회화지도(E-2)

해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고 학사 학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자

[제 11 장]

사회적 신분에 의한 차별

1 2007.4.30자 05진차673결정 [사회적 신분을 이유로 한 국가유공자 불인정]

사격훈련으로 인한 소음성 난청자가 상이군인등급판정을 받을 수 있도록 「국가유공자등에우뒵지원에관한법률 시행규칙」을 개정하지 않은 것이 진정한을 단지 군인이라는 이유로 불합리하게 차별한 것인지 여부(소극)

【결정요지】

피진정인이 국가유공자의 상이등급과 각 등급간의 보상금을 정하기 위하여 청력측정방법과 기준을 결정하는 것은 사격소음으로 인한 4,000Hz대의 소음성 난청 장애의 정도가 일상생활에 얼마나 장애가 되는지, 노동력 상실이 얼마나 되는지, 이러한 장애가 다른 신체장애 유형의 장애정도와 비교할 때 적절한 장애기준에 해당하는지 여부를 전문가들의 자문과 공개적인 검토를 통하여 판단하여야 할 사안이며 이것은 피진정인의 입법적 재량 사항이라고 볼 수 있으므로 진정한의 주장처럼 이것이 단지 군인이라는 사회적 신분을 이유로 불합리하게 차별한 것이라고 볼 수 없다.

【진 정 인】 조○○

【피진정인】 국가보훈처장

【주 문】 진정한의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

사격훈련시 발생하는 소음으로 인한 소음성 난청의 경우에는 일반적으로 4,000Hz 대역의 주파수를 듣지 못하는 특성을 가지고 있다. 피진정인이 2004. 4. 부터 국내외적으로 장애등록 및 보상제도에서 적용하고 있는 4,000Hz 대역의 주파수를 포함하는 청력측정방법을 무시하고 「국가유공자등에우뒵지원에관한법률 시행규칙」(이하 ‘시행규칙’이라 한다) 에서 이를 포함하지 않도록 개정하는 바람에 상이군인등급판정을 받을 수 있었던 소음성 난청자가 국가유공자 기준에 해당하는 상이등급 인정을 받지 못하게 되었는데, 이것은 다른 법률적 구체절차를 가지고 있지 않은 군인들을 불리하게 대우한 것이다.

2. 피진정인 주장

가. 피진정인은 장애유형별로 국가유공자 상이등급판정을 위한 신체검사 실시 과정에서 나타났던 문제점을 개선하기 위하여 보훈병원의 이비인후과 전문의들의 토론과 검토를 거쳐 청력측정방법의 제도개선안을 마련하였다. 2004. 4. 17. 부터 시행규칙 별표3에서 종전에 4,000Hz 대역을 포함한 6분법 청력측정방법에서 4,000Hz대역 주파수를 제외한 4분법으로 청력측정방법을 변경하였다.

나. 청력측정방법을 변경한 이유는 4분법 측정방법을 적용하여 국가유공자 상이등급구분신체검사 등급기준을 다른 장애유형과 장애정도들과 비교하여 객관화 시키기 위한 것이었다. 진정인의 주장처럼 청력검사에서 4,000Hz의 주파수 대역을 제외하였다고 하여 상이등급(7급)판정을 받을 수 있는 소음성난청 환자가 원천적으로 차단되는 것은 아니다.

다. 시행규칙에서 공상군경 등록을 위한 신체상이 판정기준 중 청각장애 기준을 「장애인복지법」에 의한 청각장애등록 요건과 「산업재해보상보험법」(이하 '산재보상법'이라 한다)에 의한 '청력장해' 판정기준과 다르게 정한 배경 및 근거는 각 제도별로 입법목적과 취지가 상이하고 장애등급 체계, 지원내용 등이 서로 다르기 때문이다. 장애분류 및 장애등급체계와 장애기준을 확립적으로 모든 부처가 똑같이 적용하기는 곤란할 뿐만 아니라 이것을 차별행위라고 볼 수도 없다.

라. 군복무와 연관성을 인정받은 질병 및 부상을 가지고 전역한 자의 장애정도가 시행규칙에 의한 상이판정기준에는 미치지 못하더라도 공무상 부상으로 인정받은 질병 및 상처에 대해서는 보훈병원과 위탁병원에서 무료로 치료를 받을 수 있으며, 국가유공자 등록과 관련하여 상이등급기준에 미달되는 판정을 받아 국가유공자로 등록되지 못한 분들은 「국가배상법」에서 정하고 있는 규정에 따라 배상을 받을 수 있다.

3. 전문가 및 참고인 의견

가. 대한이비인후과 학회

일반적 청력장애(난청) 판정에서 소음성 난청의 청력소견은 다른 난청과 구분

하기 어려워 소음성 난청은 일정 강도 이상의 소음과 소음에 노출된 기간으로 진단하게 된다. 일반적인 난청정도를 분류하는 방법은 회화음역을 중심으로 하는 500~2,000Hz 대역을 평균하여 나타내고 있다. 현재 미국과 대부분의 나라에서는 실생활의 장애를 반영하는 AMA 4분법(500Hz+1,000Hz+2,000Hz+3,000Hz/4)을 사용하고 있으나, 우리나라의 보건복지부의 장애판정기준이나 노동부의 산업재해 판정기준에서는 6,000Hz~4,000Hz 대역을 포함하는 6분법 또는 4분법을 사용하고 있다. 이는 더 많은 장애인들이 도움을 받을 수 있도록 정책적인 배려에 의한 것으로 생각된다.

소음성 난청에서 4,000Hz대의 청력손실이 있으면 나머지 주파수 대역에서도 난청이 발생할 수 있기 때문에 시행규칙이 4,000Hz대역의 청력손실자에 대한 보훈처 상이등급 판정 가능성을 원천적으로 차단하는 것은 아니다.

나. 한림대학교의과대학 (이비인후과교실)

대한이비인후과 등의 유관단체의 의견을 수렴하는 것이 보다 합리적이라는 의견을 전제하고 순음청력역치의 계산법은 4,000Hz대역을 포함시키는 것이 옳다는 생각이다. 그 근거로는 첫째, 소음이나 이독성 약물에 의한 청각손상은 고주파 대역부터 시작되기 때문이다. 둘째, 기존에 흔히 사용되어 온 500Hz, 1,000Hz, 2,000Hz 주파수 범위의 순음청력역치 계산법은 언어음향학적으로 주파수 범위가 너무 협소하게 포함된 측면이 있어 일본을 제외한 영어권 국가에서는 3,000Hz 주파수 대역을 포함한 순음청력역치를 권장하고 있다. 셋째, 피진정인이 기존에 사용하였던 6분법을 4,000Hz를 제외한 4분법으로 개정한 근거가 군복무중 사격으로 인하여 흔히 발생할 수 있는 소음성난청 환자에 대한 보다 객관적인 기준을 마련하기 위한 것이라는 이유는 설득력이 부족하다.

그러나, 진정인의 요구를 긍정적으로 수용하기 전에 4,000Hz 주파수 대역을 포함시켰을 때 임상에서 부딪치는 다음과 같은 문제점이 먼저 해결되어야 한다. 첫째, 현재 4,000Hz 주파수 대역을 포함한 청력측정 방법은 주관적인 방법이다. 이것을 객관적으로 정확하게 측정할 수 있는 4,000Hz ton-pip 음을 이용한 뇌간유발전위검사를 함께 사용하는 등 객관적인 청력검사 방식을 보완하여 4,000Hz 청력을 정확하게 측정해야 한다. 둘째, 4,000Hz 손상은 소음이 아닌 다른 원인에 의해서도 발생할 수 있다. 셋째, 어음범위(500~3,000Hz)의 청력이 정상인 경우에 경(輕)한 4,000Hz 주파수 대역의 손상은 일상생활에 지장을 초래하지 않는 것이

제11장 사회적 신분에 의한 차별

보통이어서 이 부분까지 신체장애로 인정할 것인가에 대한 국민적 공감대가 필요하다.

다. 경신난청센터

가장 일반적인 청력검사인 순음청력검사의 주파수 대역은 일반적으로는 250Hz에서 8,000Hz 까지이다. 이것을 해석하는 방법이나 적용하는 방법에 따라 중요한 주파수를 선정하여 평균하게 되는데, 평균하는 방법에 따라 피측정인의 청력손실 정도에 대한 판정이 달라질 수 있다.

소음성난청의 측정방법은 주파수 대역을 평균하는 방법에 따라서 500~2,000Hz를 평균하는 3분법, 500~2,000Hz를 평균하는 4분법, 500~4,000Hz를 평균하는 ASA 4분법과 500~4,000Hz를 평균하는 6분법 그리고 500~6,000Hz를 평균하는 6분법으로 나눌 수 있다. 일반적으로 청력을 평가할 때는 500Hz, 1,000Hz, 2,000Hz를 평균하는 3분법을 많이 쓰는 것으로 알고 있으나, 장애를 판정하는 기관에서 그 판정 목적에 따라 특정 주파수에 가중치를 주는 것이 다를 수 있다.

4. 관련법령 (생략)

5. 인정사실

가. 진정인은 1987. 3. 2 육군 보병 소위로 임관하여 1993. 7. 31 전역하였고, 군복무중에 사격소음에 무방비 상태로 노출되어 청력을 서서히 소실해 가다가 현재 소음성 난청, 이명의 질환을 앓게 되었음을 주장하며 2004. 5. 12. 「국가유공자등예우및지원에관한법률」(이하 ‘국가유공자법’이라 함)제4조 제1항 제6호 소정의 국가유공자(공상군경) 등록신청을 하였으나 피진정인은 보훈심사위원회의 심의·의결을 거쳐 상이와 군공무수행과의 사이에 상당한 인과관계를 인정할 수 없다는 이유로 2004. 9. 17. 진정인에 대하여 국가유공자에 해당하지 않는다는 결정을 한 바 있다. 그러나 진정인은 이에 불복하여 피진정인을 상대로 국가유공자등록거부처분취소 소송을 제기하였으며, 2005. 10. 6 서울행정법원 원심에서, 2006. 7. 5 서울고등법원 항소심에서 각각 진정인이 승소판결을 받은 사실이 인정된다.

나. 보건복지부에서 실시하는 「장애인복지법시행규칙」에 의거한 청력검사는

4,000Hz와 6,000Hz 등의 고주파 영역을 포함하는 측정방법을 사용하고 있으며 한귀의 청력손실이 80dB 이상, 다른 귀의 청력손실이 40dB 이상인 경우와 심한 난청이 있는 경우에 청력장애 6급을 인정받게 된다. 진정인의 경우 왼쪽 귀는 평균 50dB이고, 오른쪽 귀는 평균 48.3dB로 소리의 세기(dB)만으로는 6등급에 해당하지 아니하지만, 심한 이명에 대한 단서 조항으로 현재 「장애인복지법」상 청력장애 6등급으로 인정받은 사실이 있다.

다. 소음성 난청은 일반적으로 4,000Hz 대역의 고주파 영역에서 발생하기 시작하기 때문에 다른 청력장애 유형과 달리 사격장에서 소음처럼 고음에 노출되어 발생한 소음성 난청자의 경우, 500Hz, 1,000Hz, 2,000Hz를 평균하는 4분법 보다는 500Hz, 1,000Hz, 2,000Hz, 4,000Hz를 평균하는 6분법 측정방법에서 장애등급 판정을 더 쉽게 받을 수 있게 된다.

라. 결국 우리나라의 경우 대부분 4,000Hz를 포함하는 청력측정방법을 사용하고 있음에 따라 재해근로자인 경우와 공무원인 경우에는 「산재보상법」의 장애등급이나 「공무원연금법」상 폐질등급을 인정받을 수 있는 반면, 국가유공자 상이등급에는 미달되는 경우가 발생할 수 있는 것이 사실로 인정된다.

6. 판단

가. 군복무중 소음성 난청 장애에 대한 청력측정방법을 개정한 것이 불합리한 조치였는지 그리고 그것이 군인에 대한 불합리한 차별로서 평등권 침해에 해당하는지 여부를 살펴보면, 「국가유공자법」, 「산재보상법」, 「공무원연금법」 등 여러 법률들에서는 각종 사유로 인해 장애를 갖게 된 사람들을 위한 여러 제도를 마련하고 있는데 각 제도별로 '장애'의 개념과 정의를 달리하고 있으므로 그에 따라 보상대상자 및 지원방법, 재원조달 방법 및 재원규모 또한 다를 수 밖에 없다. 따라서 제도의 입법 목적 등에 따라 장애판정등급 분류체계가 다르므로 장애인지 여부, 장애등급을 판정함에 있어서 측정방법과 기준도 충분히 달라질 수 있다고 할 것이다.

나. 위 전문가 자문 의견 등에서 살펴본 바와 같이, 청력측정방법에는 실생활의 장애정도를 반영하기 위하여 회화음역(500~3,000Hz)만을 반영하는 방법과 소

제11장 사회적 신분에 의한 차별

음성 난청 장애를 보다 객관적으로 반영하기 위한 4,000Hz의 음역을 포함하는 방법이 있다. 또한, 소음성 난청 중에서 회화음역 범위의 청력 수준과 4,000Hz 대역의 손상 정도에 따라서 일상생활에 지장이 없는 경우도 있다. 결국 어떤 측정방법으로 어느 정도의 장애를 국가유공자로 지정할 것인지 여부는 국민적 공감대가 필요하다고 할 것이다.

다. 그렇다면, 피진정인이 국가유공자의 상이등급과 각 등급간의 보상금을 정하기 위하여 청력측정방법과 기준을 결정하는 것은 사격소음으로 인한 4,000Hz 대의 소음성 난청 장애의 정도가 일상생활에 얼마나 장애가 되는지, 노동력 상실이 얼마나 되는지, 이러한 장애가 다른 신체장애 유형의 장애정도와 비교할 때 적정한 장애기준에 해당하는지 여부를 전문가들의 자문과 공개적인 검토를 통하여 판단하여야 할 사안이며 이것은 피진정인의 입법적 재량 사항이라고 볼 수 있으므로 진정인의 주장처럼 이것이 단지 군인이라는 사회적 신분을 이유로 불합리하게 차별한 것이라고 볼 수 없다.

7. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하지 아니하므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

2 2007.10.30자 07진차460 결정 [사내 교육에서 비정규직 직원의 배제]

직원 대상 온라인 교육을 하면서 비정규직인 상담원들을 교육 대상에서 배제하는 것은, 해당 교육 내용을 고려하고 비용문제를 고려해 볼 때 합리적인 배제라고 볼 수 없으므로, 피진정인 한국000원 측에 대해 온라인 교육에서 비정규직 상담원들이 배제되지 않도록 제도 개선을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 근로자가 고용된 직장에서 제공하는 각종 교육기회에 참여할 수 있는 권리는 비록 임금이라는 본질적 조건과는 관련이 없으나, 근로자의 업무 전문성 확보 및 자기 계발과 관련하여 중요한 근로 조건의 하나를 이루는 것이며, 고용주가 어떠한 교육 기회를 근로자에게 제공할 것인가는 원칙적으로 고용주의 재량의 범위에 있다 할 것이지만, 고용주에 의해 제공된 교육과정 내용이 해당 피교육자의 직무 수행과 어떠한 연관도 없다고 명백하게 입증되지 않는 한, 근로자가 고용주에 의해 제공되는 교육 프로그램에 접근할 수 있는 기회는 합리적인 범위에서 보장되는 것이 바람직하다. 진정인은 비정규직 상담원이라는 이유만으로 피진정인이 제공하는 교육과정에 참여할 기회를 갖지 못하고 있다고 주장하는 바, 피진정인이 직원 대상 온라인 교육에서 비정규직 상담원을 배제하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴야 할 것이다.
- [2] 이 사건에서 피진정기관은 소비자들의 불만 및 피해구제를 주로 하는 기관으로서 상담업무가 기관의 핵심업무에 해당하고 등 기관 소속 상담원들은 직제상 정원에 포함되지 않은 비정규직 기간제 근로자이므로 향후 정규직이 담당하는 업무를 수행할 가능성이 없다 하더라도 한국000원의 업무 중에서 필수 업무에 해당하는 상담을 지속적으로 맡고 있다고 보아 한국 소비자보호원의 수행업무 중 중요한 부분을 담당하고 있다.
- [3] 한국000원의 「교육훈련규정」에는 훈련교육대상의 범위를 정규직과 비정규직으로 구분하고 있지 않고 있어 반드시 교육대상 직원의 범위가 정규직에만 한정된 것이라고도 볼 수 없고, 피진정인이 제공하는 교육 내용이 교양적 성격이 짙은 점, 그 추가비용이 많지 않은 점, 상담원들이 비록 전문적으로 상담만 수행하기는 하나, 그 상담의 내용이 매우 광범위하여 많은 상식과 교양이 갖춰질 수 록 상담업무를 잘 수행할 수 있을 것이라고 판단되고 그 상담업무가 한국000원의 주요업무를 이루는 점 등을 감안해 볼 때에 피진정인이 교육대상, 교육과정을 선별하지 아니한 채 비정규직 상담원들에게 온라인 교육과정 전체를 수강하지 못하도록 교육 기회를 처음부터 일률적으로 배제하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 결국 피진정인이 비정규직 상담원이라는 이유로 온라인 교육과정 중에서 어느 과정도 수강하지 못하도록 하는 것은 비정규직을 이유로 한 불합리한 차별행위라고 판단된다.

[진 정 인] 박000

[피진정인] 한국000원장

【주 문】 진정인은 한국○○○원의 비정규직 상담원으로 직원들을 대상으로 한 2007년 전반기 온라인 교육을 수강하려고 하였으나, 피진정인은 진정인이 정규직이 아니라는 이유로 수강할 수 없게 하였다. 이는 비정규직임을 이유로 한 차별행위이므로 시정을 바란다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 한국○○○원의 비정규직 상담원으로 직원들을 대상으로 한 2007년 전반기 온라인 교육을 수강하려고 하였으나, 피진정인은 진정인이 정규직이 아니라는 이유로 수강할 수 없게 하였다. 이는 비정규직임을 이유로 한 차별행위이므로 시정을 바란다.

2. 피진정인 주장

가. 한국○○○원의 상담원은 직제상 정원에 포함되지 않은 인력으로 소비자 상담 업무를 위해 고용된 계약기간 1년의 기간제 근로자이다. 온라인 교육은 정규직 직원을 대상으로 하며 개인의 업무역량 강화 및 효과적인 소비자 정책의 추진 등에 도움이 될 것으로 판단되는 내용의 강좌를 해당 업체와 계약하여 운영하고 있다.

나. 상담원의 업무는 해당 분야에 대한 상담 제공에 국한되고 다른 업무를 담당할 가능성이 전혀 없다. 따라서 상담원에 대한 교육은 상담 업무 능력향상을 위한 분야에 집중하는 것이 효율적이고 합리적이며, 상담원이 상담 업무 능력향상과 관계가 없는 정규직 대상 온라인 교육에서 배제되었다고 하여 이를 차별이라고 볼 수는 없다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 한국○○○원은 1987. 7. 1. 「소비자보호법」에 의하여 '한국소비자보호원'

으로 설립된 후, 2007. 3. 28. 「소비자기본법」에 의해 기관 명칭이 변경되었다. 상담원들은 자동차, 생활용품, 주택 설비, 출판물, 서비스, 농업, 섬유 및 금융·보험, 법률, 의료 등에 대한 소비자 불만처리 및 피해구제 사항에 대해 상담하고, 상담과정에서 피해구제가 필요하다고 판단되는 사항은 품목별로 분쟁조정국 담당 팀으로 이관하여 피해구제가 이루어지도록 하는 역할을 담당하고 있다.

나. 한국○○○원의 「교육훈련규정」을 보면 직원교육은 국내교육과 해외 연수로 구분되며, 국내교육의 종류는 자체교육, 위탁교육, 공로연수가 있다. 한편, 위 규정은 교육훈련 대상인 직원의 범위를 정규직 또는 비정규직 등 별도로 구분하지 아니한다.

다. 한국○○○원의 '2007년 전반기 온라인 교육'은 직원의 자기 계발을 위한 다양한 교육과정 개설 요구에도 불구하고 시간, 장소, 예산의 제약으로 인하여 전 교육과정을 개설할 수 없는 한계를 극복하고자 온라인 방식을 통해 교육 수요를 충족하기 위하여 개설되었으며, 직원은 자신이 원하는 2개 과정을 신청할 수 있고, 그 비용은 과목당 7만원 한도내에서 한국○○○원이 부담하고 있다.

라. 위 교육의 '학습과정 리스트'를 살펴보면 경영일반, 직무능력, 정보기술, 외국어 등의 분야로 구분된다. 경영일반 분야는 경영, 혁신, 윤리경영, 리더십, 프리젠테이션, 공정거래, 성희롱예방 등의 과정, 직무능력 분야는 재무, 회계, 금융, 부동산, 주택관리사 등의 과정, 정보기술 분야는 엑셀, 파워포인트, 그래픽, 워드프로세스 등의 학습 과정, 외국어는 영어, 일본어, 중국어 등의 과정이 있으며, 각 분야의 과정 수는 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> '학습과정 리스트' 현황

구분	경영일반	직무능력	정보기술	외국어 (영어, 일어, 중국어)	계
대상	전직원/시니어/주니어 (Snior) (Junior)	기초/고급	기초/고급	기초/고급	
과정 수	53/13/3	22/6	26/6	99/58	286

마. 진정인은 한국○○○원의 비정규직 상담원으로 계약기간 1년의 기간제 근

제11장 사회적 신분에 의한 차별

로자이며 1999. 12. 27.부터 7년 넘게 근무해 왔다. 한국○○○원의 비정규직 상담원은 21명으로 소비자 상담을 주된 업무로 하고 기타 한국○○○원이 부여하는 업무를 수행하며, 상담원의 근무 연한 현황은 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 상담원 근무 연한 현황

근무 연한	1~3년	4~6년	7~9년	10년 이상	계
인원	7	6	7	1	21

바. 상담원에 대한 교육은 분기별 2시간씩 일과시간 이후에 이루어 지며 주된 교육 내용은 소비자 관련 법령 및 제도에 관한 사항, 소비자 상담 요령에 관한 사항 등으로, 강의, 상담사례 발표, 토론 및 간담회 등의 형식으로 실시하고 있다.

5. 판단

「헌법」 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.”고 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 사회적 신분을 이유로 교육시설의 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 근로자가 고용된 직장에서 제공하는 각종 교육기회에 참여할 수 있는 권리는 비록 임금이라는 본질적 조건과는 관련이 없으나, 근로자의 업무 전문성 확보 및 자기 계발과 관련하여 중요한 근로 조건의 하나를 이루는 것이며, 고용주가 어떠한 교육 기회를 근로자에게 제공할 것인가는 원칙적으로 고용주의 재량의 범위에 있다 할 것이지만, 고용주에 의해 제공된 교육과정 내용이 해당 피교육자의 직무 수행과 어떠한 연관도 없다고 명백하게 입증되지 않는 한, 근로자가 고용주에 의해 제공되는 교육 프로그램에 접근할 수 있는 기회는 합리적인 범위에서 보장되는 것이 바람직하다. 이 사건에서 진정한 비정규직 상담원이라는 이유만으로 피진정인이 제공하는 교육과정에 참여할 기회를 갖지 못하고 있다고 주장하는 바, 피진정인이 직원 대상 온라인 교육에서 비정규직 상담원을 배제하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴야 할 것이다.

한국○○○원은 소비자들의 불만 및 피해구제를 주로 하는 기관으로서 동 기관 소속 상담원들은 가장 먼저 소비자들과 접촉하여 상담을 진행하고 그 상담 내

용 또한 자동차, 생활용품, 주택 설비, 출판물, 서비스, 농업, 섬유 및 금융·보험, 법률, 의료 등으로 일반 소비 생활 분야는 물론 전문 서비스 분야에 이르기까지 광범위하다. 결국 이러한 상담업무는 한국○○○원의 필수업무에 해당한다. 또한 상담원의 신분이 직제상 정원에 포함되지 않은 1년 계약직이라고는 하나 진정한 경우처럼 계약기간을 계속 연장하여 4년 이상 근무해 온 상담원이 전체 상담원의 66.7%에 이르고 있다. 이와 같이 업무의 성격 및 근무기간 등에 비추어 볼 때, 비록 상담원이 직제 또는 정원에 포함되지 않는 비정규직 기간제 근로자이며 향후 정규직이 담당하는 업무를 수행할 가능성이 없다 하더라도 한국○○○원의 업무 중에서 필수 업무에 해당하는 상담을 지속적으로 맡고 있다고 보아 한국 소비자보호원의 수행업무 중 중요한 부분을 담당하고 있다고 할 것이다.

또한 피진정인이 제공하는 직원 대상 온라인 교육 과정의 내용 및 성격을 살펴보면 경영일반, 직무능력, 정보기술 등 다양한 내용의 직장인에게 필요한 교양적 성격으로 이루어져 있고 그 내용상 특정 직급 이상이나 특정 직책에 필요한 것으로 구분될 수 있는 과목은 있을지언정, 동 교육과정 전체에 대한 접근 권한 부여에 있어서 정규직과 비정규직의 차이를 두어야 할 특별한 이유를 찾아보기 어렵다. 나아가 피진정인이 추가로 부담해야 하는 비용을 고려해 볼 때 상담원 21명이 최대 2과목을 수강하는 경우 연간 300만원 내외의 추가예산이 필요한데, 이를 피진정인이 수인할 수 없는 과도한 비용 부담으로 보기에다 어렵다.

또한 한국○○○원의 「교육훈련규정」에도 훈련교육대상의 범위를 정규직과 비정규직으로 구분하고 있지 않은 것을 보아서, 반드시 교육대상 직원의 범위가 정규직에만 한정된 것이라고도 볼 수 없는 바, 피진정인이 제공하는 교육 내용이 교양적 성격이 짙은 점, 그 추가비용이 많지 않은 점, 상담원들이 비록 전문적으로 상담만 수행하기는 하나, 그 상담의 내용이 매우 광범위하여 많은 상식과 교양이 갖춰질 수록 상담업무를 잘 수행할 수 있을 것이라고 판단되고 그 상담업무가 한국○○○원의 주요업무를 이루는 점 등을 감안해 볼 때에 피진정인이 교육대상, 교육과정을 선별하지 아니한 채 비정규직 상담원들에게 온라인 교육과정 전체를 수강하지 못하도록 교육 기회를 처음부터 일률적으로 배제하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다.

결국 피진정인이 비정규직 상담원이라는 이유로 온라인 교육과정 중에서 어느 과정도 수강하지 못하도록 하는 것은 비정규직을 이유로 한 불합리한 차별행위라고 판단된다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 신혜수 위원 윤기원

3 2007.11.12자 06진차272 결정 [단체협약 및 근로조건상의 비정규직 차별]

- [1] 계약직 조합원에 대하여 단체협약의 전임자 조항을 적용하지 않는 것이 차별인지 여부(적극)
- [2] 계약직 조합원에 대하여 조합원 교육시간 중 집체교육 시간을 제외한 것이 차별인지 여부(적극)
- [3] 계약직 조합원에게 가족수당, 병가, 종합건강진단, 본인 장례비 지급 제도 및 장기근속요건을 충족하는 자에 대하여 장기근속휴가제도를 적용하지 않는 것이 차별인지 여부(적극)
- [4] 계약직 조합원에게 월동보조비 및 귀향지원비를 지급함에 있어 정규직 조합원에 비하여 합리적인 이유없이 차등 지급한 것이 차별인지 여부(적극)
- [5] 임금인상률 결정시 업무평가 결과를 반영함에 있어 정규직과 계약직에 대해 달리 규정하여 적용하고, 평가 결과가 동일하게 D인 경우에도 계약직 조합원만을 해고하는 것이 차별인지 여부(소극)
- [6] 계약직 조합원에 대하여 휴직, 퇴직금, 본인학자금, 주택자금대출, 장기근속휴가 및 휴직기간의 근속산입 등을 적용하지 않는 것이 차별인지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 조합원 중 누구를 노조전임자로 정할지 여부는 노동조합에 맡겨져 있는바, 정규직 조합원의 경우에는 아무런 이의 없이 노조 전임자 활동에 동의하면서, 계약직 조합원에 대해서만 동의하지 않는 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위이다.
- [2] 정규직 조합원에게는 회사 집체교육시에 활용할 수 있는 2시간을 포함하여 연간 8시간의 조합원 교육시간을 보장하면서 계약직 조합원에게는 회사 집체교육시에 활용하는 2시간을 제외하고 연간 6시간만을 보장하고 있는데, 회사 집체교육시에 활용하는 2시간의 교육시간에 대하여 계약직 조합원만을 제외하여야 할 합리적인 이유가 없으므로 차별행위라고 판단된다.
- [3] 가족수당, 병가, 본인 장례비, 종합건강진단 등과 같이 근로의 질이나 양에 관계없이 생활보조 내지 복리후생 차원에서 은혜적으로 지급하거나 제공하는 수당 내지 급부제라고 할지라도 계약직 근로자들을 그 적용 대상에서 제외하거나 차등 대우하는 것은 정규직 조합원과 달리

제11장 사회적 신분에 의한 차별

취급해야 할 다른 정당한 사유가 없는 한 차별행위에 해당한다. 장기근속휴가의 재직기간 요건을 충족하는 계약직 조합원에게 이를 부여하지 않는 것 또한 같다.

- [4] 월동보조비, 귀향지원비 지급에 있어 정규직과 계약직 조합원간에 현저한 차이가 남에도 이처럼 달리 취급해야 할 합리적인 이유가 없으면 차별행위이다.
- [5] 계약직 근로계약서에 평가 결과가 현저히 불량한 때를 구체적인 계약해지 기준으로 명시하고 있는 경우 이러한 평가를 이유로 계약을 해지하는 것은 합리성이 인정될 수 있다.
- [6] 휴직, 본인학자금, 주택자금대출, 장기근속휴가 및 휴직기간의 근속산입과 같이 일정한 기간 이상의 근속연수를 기준으로 하여 수당이나 급부를 제공하는 경우에는, 설정된 기준 근속연수 자체가 합리적이고 계약직을 전적으로 배제하는 효과를 갖지 않는 한 차별이라고 보기는 어렵다.

【참조조문】 「2007년 단체협약」 제4조(적용범위), 제6조(조합원의 범위), 제22조(근무시간 중의 조합활동), 제23조(조합전임자), 제44조(조합원 교육), 제59조(병가), 제62조(장기근속휴가), 제68조(유족보상 및 장례비), 제74조(건강진단), 제77조(휴직자에 대한 급여), 제78조의2(퇴직금중간정산제), 제89조(후생비 지급), 제90조(학자금 지급), 제93조(주택자금대출), 「임금협약」 제1조, 「임금협약에 관한 보충협약」 제2조, 「정규직 취업규정」 제43조(병가), 제45조(휴가일수의 계산), 제61조의3(유족보상 및 장례비)

【진 정 인】 박○○ 외 312명

【대리인】 이○○

【피진정인】 주식회사 ○○○○○ 대표이사 사장 박○○

- 【주 문】**
1. 피진정인에게 계약직 조합원에 대하여
 - 가. 단체협약 제23조의 조합전임자 규정을 적용할 것,
 - 나. 단체협약 제44조 제4항의 집체교육을 포함하여 조합원 교육시간을 적용할 것,
 - 다. 가족수당, 병가, 종합건강진단, 본인 장례비 지급제도 및 장기근속요건을 충족하는 자에 대한 장기근속휴가제도를 계약직 조합원에 대하여도 적용할 것,
 - 라. 월동보조비 및 귀향지원비를 지급함에 있어 정규직 조합원에 비하여 계약직 조합원에게 차별이 발생하지 않도록 조정하여 지급할 것을 각 권고한다.
 2. 진정인들의 나머지 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인들은 엘지데이콤에 근무하는 비정규직원들인데, 다음과 같은 차별행위에

대해 시정을 구한다.

가. 피진정인이 정보통신노동조합 데이콤플렉스부(이하 '데이콤플 노동조합'이라 한다)와 체결한 단체협약을 적용함에 있어 같은 노동조합원임에도 계약직이라는 이유로 조합원의 범위 규정, 근무시간 중 조합활동 규정, 조합전임자 규정 및 조합원 교육시간 규정 등의 노동조합 활동과 관련된 일부 조항을 적용하지 않고 있다.

나. 임금인상을 결정시 업무평가 결과를 반영함에 있어 정규직과 계약직의 적용방식을 달리 규정하여 불리하게 대우하고, 평가 결과가 동일하게 D인 경우에도 계약직 조합원만을 해고하고 있다.

다. 피진정인이 가족수당, 월동보조비, 귀향지원비, 병가, 재해보상, 종합건강진단, 휴직 및 휴직자에 대한 급여, 퇴직금, 재해보조금, 본인학자금, 주택자금대출, 본인 장례비, 장기근속휴가, 휴직기간의 근속산입 등 각종 수당 및 복리후생을 지급함에 있어 정규직 조합원과 달리 계약직 조합원들을 배제하고 있다.

라. 피진정인이 객관적 근거없이 계약직의 직무를 6개 등급으로 분류하여 각 등급별 최저 연봉과 최대 연봉을 정함으로써, 계약직 조합원의 경우 좋은 평가를 받고 근속연수가 늘어나도 최대 연봉 이상으로 임금이 인상되지 않는다.

2. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

3. 당사자 주장과 인정사실 및 판단

가. 피진정인이 계약직 조합원에 대하여 단체협약의 노동조합 활동과 관련된 일부 조항을 적용하지 않는 것이 차별행위인지 여부

1) 당사자 주장요지

가) 진정한
진정요지와 같다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

나) 피진정인

피진정인과 노동조합은 2006. 1. 11. 임금 등 근로조건 일부에 대한 합의를 포함하여 계약직 관련 단체협약을 체결하였으며, 더불어 “기타 논의되지 않은 잔여 사항에 대해서는 2006년 1/4분기 특별단체교섭에서 논의한다”라고 정하였는바, 노동조합 활동 관련 조항에 관한 사항도 노사간 단체교섭을 통해 추가로 정할 사항이다. 정규직을 적용대상으로 한 단체협약을 체결할 당시에는 그 단체협약의 적용이 예상되지 않은 계약직 조합원에게, 정규직에게 적용되었던 단체협약 규정이 그대로 적용된다고 볼 수 없다.

또한 피진정인은 2006. 1. 11. 노사합의서에 따라 노동조합과 단체교섭을 진행하였으며, 2007. 7. 27. ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’를 체결함으로써 진정인들의 주장을 상당부분 수용하였다.

2) 인정사실

가) 계약직 직원인 진정인들은 2005. 5.을 전후하여 노동조합에 가입하기 시작했다. 이에 노동조합은 2005. 7. 29. 피진정인에게 계약직의 근로조건 등에 관한 단체교섭을 요구하였으며, 2006. 1. 11. 기존 정규직 조합원에게 적용되는 ‘2005년 단체협약과 더불어 계약직 조합원을 대상으로 한 ‘2005년 계약직 단체협약 노사합의서’를 체결하였다. ‘2005년 계약직 단체협약 노사합의서’는 “기타 논의되지 않은 잔여사항에 대해서는 2006년 1/4분기 특별단체교섭에서 논의한다”는 내용을 포함하여 아래 <표1>의 내용과 같이 체결되었다.

<표1> 2005년 계약직 단체협약 노사합의서 내용

구분	합의 내용
임금 부문	기준급 2% 인상(2005. 1. 1.자 기준급 3% 인상별도)
단체협약 부문	<ul style="list-style-type: none"> • 회사는 계약직 처우개선에 대해 연차적으로 최대한 노력한다. • 계약직 조합원의 경우 평가내용이 저조한 자 이외에는 특별한 사유 없이 계약을 해지하지 않음을 원칙으로 한다. • 계약직 조합원이 계약기간이 종료되어 계약이 갱신되지 아니한 경우 그 명단을 사전 통보한다. • 의료비지원은 1년 근속이상 계약직에 대하여 정규직과 동일하게 지급한다. • 계약직 식대는 정규직과 동일 적용한다.(2006. 1. 1. 시행) • 기타 논의되지 않은 잔여사항에 대해서는 2006년 1/4분기 특별 단체교섭에서 논의한다.

나) 2006. 1. 11.자 ‘2005년 단체협약’에는 노동조합 활동을 보장하는 내용이 포함되어 있으며, 제6조에 조합원의 범위 규정, 제22조에 근무시간 중 조합활동 규정, 제23조에 조합전임자 규정, 제44조에 조합원 교육시간 규정이 포함되어 있다. 피진정인은 위 조항들을 계약직 조합원에게는 적용하지 않았다.

다) 2007. 7. 27. 피진정인과 노동조합은 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’를 체결하였고, 당해 단체협약에서 근무시간 중 조합활동과 조합원 교육시간의 일부는 계약직 조합원에게 적용하도록 하였으며, 아래 <표2>와 같이 조합원의 범위 규정 및 조합 전임자 규정은 배제되었다.

<표2> 진정요지 중 피진정인의 수용 여부

항목	내용	진정요지 관련 수용 여부
제6조 조합원범위	<ul style="list-style-type: none"> • 입사와 동시에 조합원 자격을 갖는 유니온숍 협정으로 계약직에게 적용하지 않음. 	미수용
제22조 근무시간중 조합활동	<ul style="list-style-type: none"> • 단체교섭 및 노사협의회 참석시 • 본부의 총회, 정기·임시 대의원대회, 중앙집행위원회, 지부의 총회, 정기·임시 대의원대회, 상무집행위원회, 지역지회의 총회 및 정기·임시 집행위원회, 지회의 총회, 정기·임시 대의원대회, 상무집행위원회 참석시 • 상급단체의 회합이나 행사 참석시 • 조합의 회계감사시 • 조합이 주관한 각종 선거시 • 조합규약에서 정한 각종 위원회 참석시 • 조합이 주관하는 노동절 기념 행사 및 노조 창립기념식 행사, 위원장, 지부장 이취임식, 정기 간부수련회 참석시 	수용
제23조 조합전임자	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 활동만을 담당하는 전임자를 인정하는 규정으로 계약직 전임자를 인정하지 않음. 	미수용
제44조 조합원교육	<ul style="list-style-type: none"> • 연간 6시간 범위내에서 계약직 조합원 교육시간을 유급으로 인정함. • 정규직 조합원에 대해서는 8시간의 교육시간을 보장하되 그 중 2시간 범위내에서 회사 집체교육시 이를 활용할 수 있도록 보장하고 있으나 계약직 조합원에게는 인정하지 않음. 	일부수용

3) 판단

가) 조합원의 범위 규정(유니온숍 규정)에 대하여

「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조 제2호 단서는 노동조합이 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약 즉 ‘유니온숍(union shop) 협정’을 체결할 수 있도록 규정하고 있다. 유니온숍 협정은 근로자의 의사와 무관하게 노동조합에 가입하게 함으로써 노동조합의 조직력을 강화하는 기능을 하는 반면 근로자의 노동조합 선택권을 제한하는 측면도 있으므로 이처럼 단체협약에 명시되는 형식적 요건을 필요로 하며, 유니온숍의 적용범위 또한 단체협약에 명시된 내용에 따라 해석되어야 한다. 노동조합과 사용자가 정규직 조합원과 계약직 조합원 모두에게 적용되는 단체협약에 유니온숍 규정을 둔 경우에는 사용자가 정규직 조합원에 대해서만 노동조합원으로서의 지위를 인정하고 계약직 조합원에 대해서는 노동조합원으로서의 지위를 부정한다면 이는 단체협약에 명백히 반하는 행위로서 차별행위라고 할 수 있다. 반면 단체협약 유니온숍 협정의 적용대상을 정규직 조합원으로 한정하기로 약정하였다면 그 또한 유효하다고 할 것이다.

한편 이 사건에서 2006. 1. 11. 체결된 ‘2005년 단체협약’ 제6조 제1항은 ‘조합원의 범위’ 규정을 두어 1급사원 등 일부를 제외한 전사원을 유니온숍 협정의 적용대상으로 정하고 있으나 계약직 조합원에 대한 사항을 담고 있는 ‘2005년 계약직 단체협약 노사합의서’는 조합원 범위에 대한 다른 규정을 두지 않은 채, “기타 논의되지 않은 잔여사항에 대해서는 2006년 1/4분기 특별단체교섭에서 논의한다”고 하였다. 이후 추가로 단체교섭을 진행한 결과 2007. 7. 27. 체결된 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’에서도 다른 노동조합 활동 관련 조항은 규정하면서 조합원 범위에 대한 규정은 두지 않았으며, 계약직 조합원에게 유니온숍 협정을 적용하고자 하는 명시적인 의사는 보이지 않는다. 그러나, 계약직 조합원에게 유니온숍 협정이 적용되지 않더라도 계약직인 진정인들도 자발적으로 자신의 선택에 따라 노동조합에 가입할 수 있고, 계약직 조합원의 단결권이 제한되는 것은 아니라고 판단된다.

결론적으로 이 사건 노동조합과 피진정인이 체결한 단체협약에는 정규직 조합원에게 한정하여 유니온숍을 적용하고자 하는 의사가 분명하고, 유니온숍 협정이 적용되지 않는다 하더라도 계약직 조합원이 노동조합에 가입할 권리가 제한되는

것도 아니므로, 계약직 조합원에게 유니온숍 규정을 적용하지 않는 것에 합리적인 이유가 있다고 보이므로 차별행위에 해당하지 않는다.

나) 근무시간 중 조합활동 규정에 대하여

‘2007년 단체협약’ 제22조의 ‘근무시간 중 조합활동’ 규정은 피진정인과 노동조합이 2007. 7. 27. 체결한 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’에 규정되었으므로 별도의 구체조치가 필요하지 않다.

다) 조합 전임자 규정에 대하여

종업원의 지위를 그대로 유지하면서 근로계약상의 노무를 제공하지 않고, 노동조합의 업무만을 전담하는 노조전임자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에 인정되며, 이 사건에서는 ‘2007년 단체협약’ 제23조에 조합 전임자 규정을 두어 노조전임자를 인정하고 있다. 동 규정에 따라 피진정인에게는 노동조합에 대하여 노조전임자를 보장해야 할 의무가 발생하게 되며, 반면 조합원 중 누구를 노조전임자로 정할지 여부는 노동조합에 맡겨지게 된다.

그런데 피진정인은 노조전임자에 대한 동의권을 행사함에 있어 정규직 조합원의 경우에는 아무런 이의 없이 동의하면서, 계약직 조합원에 대해서는 이에 동의하지 않고 있다. 그러나 노조전임자로 활동함에 있어 정규직 조합원인지 계약직 조합원인지를 구분해야 할 아무런 합리성이 없고, 단체협약과 노동조합 규약 등 관련 규정에서도 노조전임자 자격에 대한 어떠한 제한도 없으므로, 피진정인이 계약직 조합원에 대하여 노조전임자 규정을 적용하지 않는 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위라고 판단된다. 이는 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’에 조합 전임자 규정을 두지 않았다 하더라도, 노사가 합의하여 체결한 단체협약이 정규직과 계약직 조합원의 처우를 달리 두거나 합리적인 이유 없이 차등 적용하는 것은 차별행위에 해당하기 때문이다.

라) 조합원 교육시간 규정에 대하여

정규직 조합원에게는 회사 집체교육시에 활용할 수 있는 2시간을 포함하여 연간 8시간의 조합원 교육시간을 보장하면서 계약직 조합원에게는 회사 집체교육시 활용하는 2시간을 제외하고 연간 6시간만을 보장하고 있는데, 회사 집체교육시에 활용하는 2시간의 교육시간에 대하여 계약직 조합원만을 제외하여야 할 합리적인 이유가 없으므로 차별행위라고 판단된다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

나. 피진정인이 직원들에 대한 업무 평가 결과를 통해 임금인상률과 해고 여부를 결정함에 있어 정규직과 달리 계약직에게는 낮은 임금인상률을 적용하고, 평가결과가 동일하게 D인 경우에도 계약직만을 해고하는 것이 차별행위인지 여부

1) 당사자 주장요지

가) 진정인

피진정인이 계약직 조합원에 대하여 정규직 조합원에 비해 임금인상률 적용방식을 불리하게 설정하고, 평가 결과 D등급을 받은 계약직의 경우 재계약을 거부하는 방식으로 해고하는 것은 부당한 차별행위이다.

나) 피진정인

계약직 임금인상률 적용방식은, 능력과 성과에 따른 차등적인 임금인상률 적용을 통해 회사의 경쟁력을 제고하고 성과를 창출하기 위해 계약직의 의견 수렴을 거쳐 2002년 마련된 것이다. 반면 정규직 임금인상률 적용방식은 2003. 12. 1. 단체교섭을 통해 합의된 것으로 피진정인은 계약직 임금인상률 적용방식과 같은 형태로 안을 제시하여 교섭을 진행하였으나 능력성과주의에 대한 노동조합의 반대로 현재와 같이 결정되었다.

그럼에도 '2007년 계약직 단체협약 노사합의서' 체결을 통해 진정인들의 주장을 수용하였으며, 다만 평가 결과 D를 받은 계약직에 대하여 재계약을 거부하는 것은 기간제 근로계약의 성격상 불가피하다.

2) 인정사실

가) 피진정인이 매년 업무 평가에 따라 정규직과 계약직에 대해 적용하였던 임금인상률 적용 방식은 아래 <표3>과 같다.

<표3> 평가에 의한 임금인상률 적용 방식

(단위 : %)

항 목	S등급	A등급	B등급	C등급	D등급
계약직	2.0×α	1.5×α	1.0×α	0×α	재계약거부
정규직	4.0+α	3.0+α	2.0+α	1.0+α	0+α

※ α는 노사합의 인상률

나) 정규직 조합원에 적용되는 취업규칙인 ‘정규직 취업규정’ 제14조 제9호는 “근무성적이 현저하게 불량하다고 인정된 때”를 면직 사유로 규정하고 있다. 계약직의 경우에는 ‘계약직 근로계약서’에 계약해지 사유의 하나로 “정기평가 결과가 현저히 불량한 때(60점 미만)”가 규정되어 있으며, 계약직 조합원에 적용되는 취업규칙인 ‘계약직 취업요령’ 제10조 제19호에도 “근무성적이 현저히 불량하다고 인정된 때”가 계약의 해지 사유로 규정되어 있다. 한편 계약직의 경우에는 평가결과 D를 받은 경우 계약을 해지해 온 반면, 정규직의 경우에는 평가 결과를 이유로 면직시킨 사례는 없다.

다) 1998년 이후 매년 1명에서 19명까지 계약직 직원들의 재계약이 거부되었으며 2005년까지 모두 65명에 대한 계약이 해지되었다. 연도별 계약직 계약 해지 인원은 다음 <표4>와 같다.

<표4> 1998년 이후 연도별 계약직 계약해지 현황

연도	계약직 해지 인원
1998	3
1999	11
2000	19
2001	7
2002	13
2003	9
2004	1
2005	2
합계	65

라) 피진정인과 노동조합은 2007. 7. 27. ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’를 체결하여, 업무 평가 결과를 통한 임금인상을 적용방식을 정규직 조합원과 계약직 조합원에 대하여 동일하게 적용하도록 하였으며, 반면 계약직 조합원 중 평가 결과 D등급을 받은 경우 계약해지하는 내용은 유지하였다.

3) 판단

제11장 사회적 신분에 의한 차별

가) 임금인상률 적용방식

2007. 7. 27. 체결된 '2007년 계약직 단체협약 노사합의서'를 통해 정규직 조합원과 계약직 조합원의 임금인상률을 동일하게 적용하도록 하였으므로, 별도의 구제조치가 필요하지 않다.

나) D등급자에 대한 재계약거부

정규직 취업규칙과 계약직 취업규칙은 동일하게 “근무성적이 현저히 불량하다고 인정된 때”를 계약해지 사유 또는 면직 사유로 규정하고 있다. 따라서 평가결과 D등급을 받은 정규직 조합원은 면직하지 않으면서, D등급을 받은 계약직 조합원만 계약을 해지하는 것은 현상적으로 동일한 상황에서 상이한 기준을 적용하는 것으로 볼 여지가 있다. 그러나 계약직은 ‘계약직 근로계약서’에 “정기평가 결과가 현저히 불량한 때(60점 미만)”라는 구체적인 계약해지 기준을 명시하고 있고, 기간을 정한 근로계약은 다른 별도의 사유가 없는 한 정해진 계약기간이 만료됨에 따라 근로관계가 종료되는 것을 그 기본적인 속성으로 하고 있다. 반면 정규직의 경우에는 「근로기준법」의 해고제한 규정에 의한 보호를 받고 있다. 따라서 D등급을 받은 계약직 조합원에 대하여 계약을 해지하는 것은 근로계약서의 관련 규정과 계약기간 만료에 따른 것이므로 합리성이 인정될 수 있어 차별행위로 단정하기 어렵다.

다. 피진정인이 계약직 조합원에 대하여 가족수당, 월동보조비, 귀향지원비, 병가, 재해보상, 종합건강진단, 휴직 및 휴직자에 대한 급여, 퇴직금, 재해부조금, 본인학자금, 주택자금대출, 장기근속휴가, 휴직기간의 근속산입, 본인 장례비 등 각종 수당 및 복리후생제도를 적용함에 있어 차별행위를 하였는지 여부

1) 당사자 주장요지

가) 진정인

피진정인은 계약직 조합원에게 배우자, 직계존비속 각 1인당 30,000원씩 지급되는 가족수당을 지급하지 않고 있다. 이외에도 월동보조비, 귀향지원비, 휴가 및 병가, 재해보상제도, 종합건강진단, 휴직 및 휴직자에 대한 급여, 퇴직금, 재해부조금, 본인학자금, 주택자금대출, 장기근속휴가, 휴가기간의 근속산입 및 본인장례비 등 수당 및 복리후생을 부여함에 있어 계약직 조합원을 차별하고 있다.

나) 피진정인

가족수당은 피진정인이 기간의 정함이 없는 정규직을 대상으로 은혜적으로 지급하는 임금항목이므로, 계약직에 대해서는 가족수당이 지급되지 않고 있다. 정규직은 평균 근속년수가 11.4년이고, 평균나이가 38세이며, 기혼비율이 77%인 반면 계약직은 평균 근속년수 3.8년, 평균나이 29세 그리고 기혼비율이 29%로 차이가 있으므로 부양가족에 대한 지원 차원에서 정규직을 우선적인 지원대상으로 선정하였다.

또한 귀향지원비와 월동보조비는 정규직의 급여형태를 연봉제로 전환하면서 2005. 1.부터 연봉급여에 포함시키고 있으며, 정규직과 계약직에게 지급되는 금액에서 차이가 발생하는 이유는 직무가치나 직무역량의 상이함에서 오는 것이므로 합리적인 이유가 있다.

진정인들은 계약직 조합원들이 단지 노동조합에 가입하였다는 이유만으로 당연히 기존 정규직에게 적용되어온 단체협약이 적용되어야 한다고 주장하고 있으나 단체협약은 체결 당시 당사자인 노동조합 또는 그 조합원에게 적용되는 것이 원칙이며 단체협약의 적용이 예상되지 않은 자는 제외되는 것이다. 따라서 단체협약의 체결경위를 고려하지 않은 채 계약직 조합원들에 대한 단체협약의 적용을 주장하는 것은 타당하지 않으며, 이후 단체교섭을 통해 적용범위를 결정해야 하는 것이다. 피진정인은 그동안 경조금, 경조휴가, 산전후휴가, 기념선물, 교대근무자 종합검진, 상조회 대출, 장례지원, 콘도 사용, 어린이집 이용, 창립기념선물, 의료비 지원, 자녀학자금 등 계약직의 복리후생과 관련하여 회사 발전에 기여한 노고와 경영상황 등을 감안하여 일부 항목을 제외하고는 단계적으로 정규직과 동등하게 적용하여 왔다.

더불어 2006. 1. 11.자 '2005년 계약직 단체협약 노사합의서'와 2007. 7. 27.자 '2007년 계약직 단체협약 노사합의서' 체결을 통해 계약직 조합원에 대한 수당 기타 복리후생의 보장 정도를 넓혔으며 나머지 부분에 대해서도 향후 노사협의를 통해 해결해 나갈 예정이다.

2) 인정사실

가) 계약직 조합원에게 지급되지 않았던 각종 수당 및 복리후생 내역은 다음 <표5>와 같다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

<표5> 계약직 조합원에게 지급되지 않았던 복리후생 내역

항목	내역	비고
가족수당	배우자, 직계존비속 각 1인당 30,000원 지급	미적용
월동보조비	정규직 600,000원	계약직 200,000원 차등 지급
귀향지원비	정규직 설, 추석 각 500,000원	계약직 각 200,000원 차등 지급
휴가 및 재해보상제도	제59조(병가) 업무의 부상 또는 질병시 정규직은 연누계 2월 범위내 병가 부여	미적용
	제62조(장기근속휴가) 정규직은 매10년 근속자에 14일의 유급휴가와 50만원 휴가비 지급	미적용
	제5장(재해 보상) 정규직은 단체협약 적용	계약직은 「산업재해보상보험법」 적용
종합건강진단	정규직은 입사 5년 이상 또는 만 35세 이상 사원과 배우자에 대하여 희망지는 종합건강진단 실시	교대근무자에 대해서만 적용
휴직 및 휴직자에 대한 급여	정규직의 경우 업무의 부상(또는 질병)시 휴직당월(통상임금 전액), 휴직발령 익월부터 2월9통상임금의 2/3), 휴직발령 3월부터 종료시까지(통상임금의 1/3) 지급	미적용
퇴직금	업무상 부상으로 퇴직시 및 순직 이외 사망시 3할 가산, 순직시 10할 가산 중간정산 및 특례 적용	미적용
재해보조금	단체협약 제89조 제1항 3호 및 별표3에 따른 재해보조금	미적용
본인학자금	정규직 지급	미적용
주택자금대출	2천만원까지 이자율 국제청고시 이자율의 50%	미적용
기타	장기근속수당, 본인 장례비, 휴직기간의 근속산입	미적용

나) 위의 각종 수당 및 복리후생이 지급되는 근거 및 관련 규정은 다음 <표6>과 같다.

〈표6〉 계약직에게 지급되지 않았던 수당 및 복리후생 내역의 근거규정

항목	근거 규정
가족수당	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 보수규정 제3조 수당의 종류 중 하나로 가족수당 명시 임금협약 및 임금협약에 관한 보충협약에 가족수당 30,000원 규정됨.
월동보조비 귀향지원비	<ul style="list-style-type: none"> 계약직, 정규직 취업규칙 - 규정 없음. 임금협약 및 임금협약에 관한 보충협약에 규정됨. 계약직 근로계약서에 계약직 200,000 차등지급 규정되어 있음.
병가	<ul style="list-style-type: none"> 병가는 정규직 취업규정 제43조 규정됨. 단체협약 제59조에 정규직 취업규정과 동일한 내용으로 규정됨.
장기근속 휴가	<ul style="list-style-type: none"> 장기근속휴가 취업규칙 제45조에 휴가의 종류만 명시됨. 단체협약 제62조에 구체적인 휴가 내용이 규정됨. 장기근속수당은 단체협약 제62조에 장기근속휴가에 따른 장기근속 수당 50만원이 규정되어 있음.
재해보상	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 취업규칙에는 법령에 따른 보장 정도가 규정되어 있음. 단체협약 제5장의 재해보상은 근로복지공단의 산재승인 이전이라도 진단서가 있는 경우 요양을 보장하도록 되어 있으며, 조합원 사망시 우선채용 조항(제71조)이 있음.
종합 건강진단	<ul style="list-style-type: none"> 단체협약 제74조에 규정되어 있음.
휴직 및 휴직자에 대한 급여	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 보수규정 제20조에 규정 단체협약 제77조에 보수규정과 동일하게 규정
퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 보수규정 제26조 내지 제29조에 규정 계약직 취업요령에 정규직 보수규정 제26조 내지 제29조를 준용하도록 되어 있음. 따라서 제26조 내지 제29조에서는 동일하게 적용됨. 다만 단체협약 제78조의2에 규정된 퇴직금중간정산제는 계약직에게 적용되지 않음.
재해부조금	<ul style="list-style-type: none"> 취업규칙에 규정되어 있지 않음. 단체협약 제89조에만 규정되어 있음.
본인학자금 주택자금대출	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 보수규정 제15조에 '복리후생비를 보조할 수 있다'고 하여 학자금, 주택편의 또는 주택비의 근거 규정을 두고 있음. 별도로 학자금 지급요령 등이 있음. 단체협약 제90조 및 제93조에 학자금 및 주택자금대출에 대한 구체적인 규정이 있음.
본인장래비	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 취업규정 제61조 단체협약 제68조 ※그러나 이는 산재법령에 따라 계약직도 해당될 수 있음.
휴직기간의 근속산입	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 취업규칙 제22조에 규정됨.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

다) 피진정인과 노동조합은 2007. 7. 27. '2007년 계약직 단체협약 노사합의서'를 체결하여, 현재 월동보조비, 귀향지원비의 일부와 재해보상, 퇴직금, 재해보조금 등의 수당 및 복리후생제도를 계약직에게도 적용하도록 하였다. 그러나 가족수당, 병가, 종합건강진단, 본인학자금 및 주택자금대출제도 등은 여전히 계약직 조합원에게 적용하는 것을 배제하였다. 구체적인 내용은 아래 <표7>과 같다.

<표7> 진정요지 중 수용된 부분과 미수용된 부분

항목	수용 내용	수용 여부
가족수당	정규직 조합원에게 배우자, 직계존비속 각 1인당 30,000원 지급	미수용
월동보조비 · 귀향지원비	일인당 총액 40만원 인상	일부수용, 정규직은 160만원을 지급받고 있으므로 수용후 60만원 차이가 발생함. ※향후 기준급에 통합하기로 함.
병가	정규직 조합원에게 연누계 2개월 이내 부여	미수용
재해보상	정규직과 동등하게 적용	수용
종합건강진단	정규직 조합원에게 입사 후 5년 이상 또는 만 35세 이상인 경우 본인과 배우자에게 부여	미수용(현재 교대근무자인 계약직에 대해서만 적용되고 있음)
휴직 및 휴직자에 대한 급여	정규직 조합원에게 휴직시 일정기간 급여 지급	미수용
퇴직금 제도	정규직과 동등하게 적용	수용 ※퇴직금 중간정산제는 매년말 1년 단위로 퇴직금을 정산하는 것을 원칙으로 함.
재해보조금	정규직과 동등하게 적용	수용
본인학자금 및 주택자금대출	정규직 조합원에게 기준에 따라 지급	미수용
본인장례비	정규직 조합원 해당자에게 지급	미수용
장기근속휴가 및 휴직기간의 근속산입	정규직 조합원 해당자에게 지급	미수용

3) 판단

근로의 질이나 양에 관계없이 생활보조 내지 복리후생 차원에서 은혜적으로 지급하거나 제공하는 수당 내지 급부제도라고 할지라도 계약직 근로자들을 그 적용 대상에서 제외하거나 차등 대우하는 것은, 그것이 정규직 조합원과 달리 취급해야 할 다른 정당한 사유가 없는 한 차별행위에 해당한다. 고용형태에 관계없이 일정한 기간 이상의 근속연수를 기준으로 하여 수당이나 급부를 제공하는 경우에는, 설정된 기준 근속연수 자체가 합리적이고 계약직을 전적으로 배제하는 효과를 갖지 않는 한 차별이라고 보기는 어렵다. 분할 가능한 수당이나 급부의 경우에는 정규직과 계약직의 근무기간 등에 의한 비례원칙에 따라 적용될 경우 합리성이 인정될 수 있으나, 분할이 불가능한 수당이나 급부의 경우에는 객관적으로 정당한 사유가 있을 때를 제외하고는 원칙적으로 계약직 근로자에 대하여도 적용되어야 한다. 노사 합의에 따라 단체협약이 체결되었다 하더라도 고용형태의 본질적 특성과 관련없는 사항에 대해 정규직 근로자에 비하여 계약직 근로자를 고용형태만을 이유로 불리하게 대우하는 것은 차별행위에 해당한다. 계약자유의 원칙은 위법한 행위인 ‘차별행위’에 해당하지 않는 범위 내에서 존중되는 것이기 때문이다.

구체적으로 검토해보면, 우선 ‘가족수당’은 근로의 양과 질에 무관하게 배우자, 직계존비속의 수에 따라 수당액을 달리하여 지급하도록 기준이 설정되어 있으므로 조합원 중 해당 요건을 충족하는 자에게는 모두 지급되어야 한다. 따라서 계약직 조합원을 제외하고 정규직 조합원에게만 지급하는 것은 차별행위이다.

또한 ‘월동보조비, 귀향지원비’는 임금협약과 근로계약서에 근거하여 정규직과 계약직에게 지급되고 있으며, 업무의 종류를 불문하고 정규직 근로자와 계약직 근로자에게 각각 일정액이 지급되어 왔다. 이후 2007. 7. 27. ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’ 체결을 통해 계약직 일인당 총액 40만원씩을 인상하자는 하였으나, 인상 후에도 정규직과 계약직 조합원간에 60만원의 현저한 차이가 발생하며, 이처럼 현저한 차이가 발생할 수밖에 없는 데에는 정규직과 계약직 조합원간에 달리 취급해야 할 합리적인 이유가 없으므로 차별행위라고 판단된다.

‘병가’는 업무외의 부상 또는 질병시 근로자의 신청과 피진정인의 승인에 의하여 부여되는 휴가인데, 업무외의 부상 또는 질병의 위험은 정규직 조합원이든 계약직 조합원이든 동일하다고 할 것이므로 합리적 이유없이 정규직 조합원에게만

제11장 사회적 신분에 의한 차별

병가를 부여하는 것은 차별행위이다.

‘본인 장래비’ 역시 조합원이 업무상 사유 또는 업무의 사유를 불문하고 재직 도중 사망하는 경우 피직정인이 유족에게 지급하는 복리후생이므로, 정규직 조합원과 계약직 조합원으로 구분하여 지급해야 할 합리적인 사유가 인정되기 어렵다. 따라서 계약직 조합원에게만 이를 지급하지 않는 것은 차별행위에 해당한다.

‘종합건강진단’과 관련하여서는 근로자의 건강에 악영향을 미칠 수 있는 업무를 담당하는 근로자에 대한 보호 차원에서 해당 업무담당자에게만 종합건강진단을 부여하는 경우라고 한다면 계약직 조합원이 해당 업무를 담당하지 않아서 배제되는 경우에는 합리적인 이유를 인정할 수 있을 것이다. 그러나 이 사건에서는 정규직 조합원 모두에게 종합건강진단을 부여하면서 계약직 조합원에게는 교대근무자에게만 종합건강진단을 보장하고 있으므로 그 구분에 합리성을 인정하기 어려워 차별행위에 해당한다고 판단된다.

반면 ‘장기근속휴가’는 그 제도의 속성상 소정의 재직기간을 충족하는 근로자에게 부여되는 휴가로서 해당 기간을 충족하지 못하는 계약직 조합원에게 보장하지 않는다고 하여 이를 차별행위라고 할 수는 없다. 다만 장기근속휴가의 재직기간 요건을 충족하는 계약직 조합원에게까지 이를 부여하지 않는 것은 차별행위라고 판단된다.

또한 ‘휴직 및 휴직자에 대한 급여’와 관련하여서는 정규직 근로자는 계약직 근로자와 달리 정년까지의 장기고용을 전제로 하고 있으며, 휴직 및 휴직자에 대한 급여 지급은 장기간의 고용관계의 유지를 통해 기업발전의 공헌을 기대하여 부여하는 취지가 있으므로 이를 비교적 단기간의 고용을 전제로 하는 계약직 조합원에게 보장하지 않았다고 하여 차별행위라고 할 수는 없다. 즉, 계약직 조합원의 경우 고용기간이 비교적 단기간으로 한정되기 때문에 업무외 부상·질병 등을 이유로 한 휴직과 급여의 지급으로 정규직과 같은 효과를 기대하기 어려운 측면이 있어 정규직 조합원과 달리 대우하는 것에 대한 합리적인 이유가 인정될 수 있다고 하겠다.

그리고 ‘본인학자금’의 경우에도 통상 1년을 초과하는 학업생활을 전제로 하고, 학업 경력으로 인해 업무수행이나 기업의 발전에 장기적으로 기여할 것을 기대하는 목적이 있으므로 장기적 고용관계를 전제로 하는 정규직에게만 이를 인정하는 것에는 합리성이 있다고 판단된다.

‘주택자금대출’ 규정도 통상 상환기간이 장기에 걸쳐 이루어지기 때문에 장기

간의 고용관계를 전제로 하는 정규직 근로자에게만 허용하는 것은 합리적인 이유가 인정될 수 있으므로 차별행위에 해당하지 않는다.

‘장기근속휴가 및 휴직기간의 근속산입을 적용하지 않는 것’ 또한 장기 고용을 전제로 하여 설정된 복리후생 등 기타 근로조건에 해당하므로 계약직 조합원에게 적용하지 않더라도 합리적인 이유가 인정될 수 있다고 판단된다.

다만 ‘재해보상과 관련한 업무상재해’는 고용형태와 무관한 동일한 직업위험으로서 사용자에게는 고용형태와 관계없이 근로자의 생명이나 안전을 배려하여야 할 의무가 있으므로 계약직 조합원을 불리하게 대우하는 것은 차별행위라고 볼 수 있으나, 2007. 7. 27. 체결된 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’에 재해보상 규정이 포함되어 계약직 조합원에 대해서도 적용되도록 하였으므로 별도의 구제조치가 필요하지 않다.

또한 ‘퇴직금’과 ‘재해보조금’ 관련 규정은 2007. 7. 27. 체결된 ‘2007년 계약직 단체협약 노사합의서’에 포함되어 계약직 조합원에게도 적용되게 되었으므로 각 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 판단된다.

라. 피진정인이 정규직과 달리 계약직의 직무를 6개 등급으로 나누고, 각 등급 별 최저 임금과 최대 상한연봉을 정하여 아무리 평가를 잘 받고, 근속연수가 장기화되어도 임금이 인상되지 않도록 하는 것이 차별행위인지 여부

1) 당사자 주장요지

가) 진정인

피진정인은 계약직 근로자의 임금체계에 대하여 직무별 기준급마다 그 상한선을 정하여 두고 있어서 특정 계약직 직원이 업무평정 결과 우수한 평점을 받는다 해도 그 상한선 이상의 기준급을 지급받지 못하는 불합리한 결과를 초래하고 있다.

나) 피진정인

현재 사용기간에 제한적인 계약직의 특성을 고려하여 상한선을 설정하였으나 예외적으로 회사의 사업수행상 중요하다고 판단되고 있는 계약직 직무에 대해서는 임금액 범위(Pay Range)의 상한선을 폐지하여 운영하고 있다.

2) 인정사실

제11장 사회적 신분에 의한 차별

가) 피진정인이 계약직인 진정인들에게 적용하였던 직무별 기준급표는 아래 <표8>과 같다.

〈표8〉 계약직 직무별 기준급표(Pay Band)

(단위: 만원)

임금액 범위 Pay Range	직무	최저 연봉	최대 연봉
1	금융영업, 사내전문기자, 시스템개발 및 운영전 리스크 관리, 미수채권소송전문, 종합군수지원, 마케팅전문, 데이터베이스 관리(DB Administrator)	120 (1740)	-
2	웹프로그램 개발 및 운영지원, 시스템보안 및 유지운영, 보육원장, 보안반장, 사육관리전문, 전력설비운영, 웹기획 및 마케팅	110 (1620)	250 (2700)
3	웹마스터, 웹디자이너, 개통 및 장애처리(전문), 선로 시설물관리, 현장영업, 보안	105 (1560)	170 (2340)
4	망통제 및 운용, 장애접수(전문), 해외정산, 비서, 보육교사	100 (1500)	150 (2100)
5	장애상황감시 및 접수처리, 시스템운영지원 개통 및 장애처리(일반), 선로도면관리	95 (1440)	130 (1860)
6	국내정산, 사업지원, 영업지원, 행정/사무지원, 예비 군담당업무, 조리보조	90 (1380)	120 (1740)

나) 피진정인과 노동조합은 2006. 12. 21. '2006년 계약직 임금교섭 노사합의서'를 체결하여 “급여인상으로 인하여 직무별 기준급표(Pay Band) 상한액을 초과하더라도 개인별 불이익이 없도록 한다”고 규정하였으며 이로써 연봉 범위 상한제는 폐지되었으며 임금액 범위 상한액을 초과하는 임금액이 지급될 수 있도록 제도를 개선하였다.

3) 판단

2006. 12. 21. '2006년 계약직 임금교섭 노사합의서'가 체결되어 임금 상한액 제한 제도가 폐지되었으므로 별도의 구제조치가 필요하지 않다.

6. 결론

따라서 피진정인이 진정인들에게 조합원의 범위 규정, 조합원 교육시간 규정, 가족수당 등의 단체협약 적용 및 복리후생 부여에 있어 계약직임을 이유로 고용상의 차별행위를 한 점이 인정되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 권고하고, '근무시간 중의 조합활동 등'과 관련된 진정부분은 별도의 구제조치가 필요하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각하며, '평가 결과 D 등급의 계약직 조합원에 대한 재계약 거부 등' 관련된 진정부분은 차별행위에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2007. 11. 12.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 김호준 위원 정강자 위원 최경숙 위원 정인섭

위원 최금숙 위원 신혜수 위원 원형은 위원 김태훈

위원 윤기원 위원 정재근

제11장 사회적 신분에 의한 차별

〈별지〉 관련 규정

1. 2007년 단체협약

- 제4조 (적용범위)
- 제6조 (조합원의 범위)
- 제22조 (근무시간 중의 조합활동)
- 제23조 (조합전임자)
- 제44조 (조합원 교육)
- 제59조 (병가)
- 제62조 (장기근속휴가)
- 제68조 (유족보상 및 장례비)
- 제74조 (건강진단)
- 제77조 (휴직자에 대한 급여)
- 제78조의2 (퇴직금중간정산제)
- 제89조 (후생비 지급)
- 제90조 (학자금 지급)
- 제93조 (주택자금대출)

2. 임금협약

- 제1조 (임금의 종류)

3. 임금협약에 관한 보충협약

- 제2조 (가족수당)

4. 정규직 취업규정

- 제43조 (병가)
- 제45조 (휴가일수의 계산)
- 제61조의3 (유족보상 및 장례비)

4 2007.12.14. 자 07진차524, 07진차532 병합 [공립유치원 종일반 강사 자격연수 및 경력인정 차별]

공립초등학교 병설 유치원에서 근무하는 정원 외 계약직 강사인 종일반 강사를 조직의 관리자인 원감 및 원장까지 승급을 전제로 운영되는 자격연수 대상에 포함하지 않는 것이 평등권을 침해하는 행위인지 여부(소극)

[결정요지]

공립초등학교 병설 유치원에서 근무하는 종일반 강사의 경우 유치원 학급을 전담하고 정규교사와 동일하게 교육과정을 운영하는 등 업무에 있어 정규교사와 유사하다고 할 수 있으나, 직무수행에 필요한 능력을 배양하기 위한 직무연수와 달리 조직의 관리자인 원감 및 원장까지 승급을 전제로 운영되는 자격연수에 있어서 정규교사와 임용 자격, 임용 경로 및 임용권자가 다른 종일반 강사를 반드시 포함시켜야 한다고 보기는 어려우므로 피진정인이 유치원 종일반 강사를 자격연수 대상에서 제외하는 것은 불합리한 차별행위에 해당하지 않는다.

[참조조문] 「유아교육법」 제2조, 제20조, 제23조, 「유아교육법 시행령」 제27조, 「교원자격 검정령」 제8조, 「교원등의 연수에 관한 규정」 제6조, 「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제4조

[진 정 인] 김○○

허○○

[피진정인] ○○○ 교육감

[주 문] 진정인의 진정을 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

가. 진정인 김○○

진정인은 유치원 2급 정교사 자격이 있는 자로서 현재 공립유치원에서 종일반 강사로 근무하고 있다. 1급 정교사 자격을 취득하기 위해서는 자격연수를 받아야 하는데 피진정인은 공립유치원에 근무하는 종일반 강사를 자격연수 대상에서 제외하고 있다. 이는 차별행위이다.

나. 진정인 허○○

제11장 사회적 신분에 의한 차별

1) 진정한 김○○의 진정과 동일하다.

2) 진정한 여성가족부 장관이 발급하는 보육시설장 자격증 발급을 위해 교육경력증명서를 발급받고자 하였으나 피진정인은 공립유치원 종일반 강사의 교육경력증명서를 발급하지 않고 있는바, 이는 비정규직에 대한 불합리한 차별이다.

2. 피진정인 및 참고인 주장

가. 피진정인

1) 유치원의 종일반 강사는 학교장이 임용하는 정원 외 계약직 강사로, 종일반 정규교사 배치 시까지 근무하는 것을 전제로 하며 유치원 학급을 전담하여 정규교사와 동일하게 교육과정 운영 및 유아지도 등을 담당하고, 주당 44시간을 근무하나 유치원별로 근무개시 시간은 다르다.

2) 자격을 취득하기 위한 자격연수는 「교원등의 연수에 관한 규정」에 의거 유치원에 근무하는 교원을 대상으로 하고 있으므로 정규교원이 아닌 정원 외 종일반 강사는 자격연수 대상에서 당연히 제외된다. 다만, 자격연수 외 직무연수, 자율연수 등 모든 연수는 정규교원과 같이 연수대상으로 하고 있다.

3) 2007년 여름부터 각 학교장이 발급한 종일반 강사의 교육경력증명서에 대해 지역교육청 교육장이 확인하는 방법으로 교육경력증명서를 발급하고 있다.

나. 참고인 교육인적자원부

자격연수제도는 유치원 교원 근무 중 자격연수를 통해 상위급 교원 자격을 취득할 수 있게 되므로 근본적으로 승진의 의미가 있다. 따라서 종일반 강사를 자격연수 대상에 포함해야한다는 진정 내용은 정규 직원이 아닌 자에게 승진의 기회를 보장해야한다는 주장이므로 합당하지 않다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 1982년 교육부의 『유아교육진흥종합계획』에 따라 초등학교 유희교실을 활용한 공립유치원 설립이 추진되었으며 당시 유치원 교사의 정원이 부족하여 초등학교사가 유치원 교사를 겸직하였다. 그 후 교육부는 초등학교 교사의 공립유치원 겸직 상황을 해소하기 위하여 「교육법 시행령」 제35조에 근거한 「공립유치원 전임강사 운영 관리 지침(1986. 1. 31.)」을 제정하였으며, 이에 따라 전국적으로 전임강사의 임용이 이루어졌다. 그 후 전임강사들의 정규교사 전환 요구 등으로 전임강사의 신규채용을 중지하고 1992년부터 ‘임시강사’라는 이름으로 채용하였으며 2007년도부터는 이들 임시강사를 종일반 강사로 임용하여 종일제 교육과정을 전담하게 하고 있다.

나. 「유아교육법」 제22조 및 별표 1, 2에 따르면 유치원 정교사 1급 자격을 취득하기 위한 방법은 유치원 정교사 2급 자격증을 가진 자로서 3년 이상의 교육 경력을 쌓은 후 소정의 재교육을 받는 자격연수를 통한 방법과 유치원 정교사 2급 자격증을 가지고 유치원 교육 관련 석사학위를 취득한 자로서 1년 이상의 교육 경력을 쌓는 방법이 있다. 또한, 원감 자격 취득을 위해서는 유치원 정교사 2급 자격증 소지자의 경우 6년 이상의 교육경력과 자격연수, 유치원 정교사 1급 자격증 소지자의 경우 3년 이상의 교육경력과 자격연수를 받아야하고, 원장 자격을 취득하기 위해서는 원감자격증을 소지하고 3년 이상의 교육경력과 자격연수를 받거나 학식과 덕망이 높은 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당한다는 교육인적자원부장관의 인정을 받아야 한다.

다. 진정한 허○○은 2007년 10월 경 ○○○ 성남교육장으로부터 교육경력증명서를 발급 받아 이를 근거로 여성가족부로부터 보육시설장 자격증을 발급 받았다.

5. 판단

가. 자격연수 대상 차별에 관하여

피진정인이 공립초등학교 병설 유치원에서 근무하는 종일반 강사를 자격연수 대상에 포함하지 않는 것이 이들의 평등권을 침해하는 행위인지 여부를 판단하기 위해서는, 먼저 자격연수 제도와 종일반 강사 제도의 취지를 살펴 판단하여야 할 것이다.

유치원 교원은 그 자격기준에 따라 준교사부터 2급 정교사, 1급 정교사, 원감,

제11장 사회적 신분에 의한 차별

원장으로 구분되고, 자격연수 제도는 관할교육장 또는 교육감이 하위급으로 일정 기간 동안 근무한 교사 중 일부를 지명하여 소정의 재교육을 통해 1등위 상위급 교사 자격을 부여하는 제도이다. 특히 원감과정의 연수대상자 지명에 있어서는 교육공무원 승진후보자 명부에 준하는 응시대상자 순위 명부를 작성하고 그 명부의 선순위자 순으로 면접고사를 통해 선발된 자를 지명하는 등 승진의 의미를 가진 제도라고 할 수 있다.

공립초등학교 병설 유치원에서 근무하는 종일반 강사의 경우 유치원 학급을 전담하고 정규교사와 동일하게 교육과정을 운영하는 등 업무에 있어 정규교사와 유사하다고 할 수 있다. 그러나 직무수행에 필요한 능력을 배양하기 위한 직무연수와 달리 조직의 관리자인 원감 및 원장까지 승급을 전제로 운영되는 자격연수에 있어서 정규교사와 임용 자격, 임용 경로 및 임용권자가 다른 종일반 강사를 반드시 포함시켜야 한다고 보기는 어렵다. 따라서 피진정인이 유치원 종일반 강사를 자격연수 대상에서 제외하는 것은 불합리한 차별행위로 보기 어렵다.

나. 교육경력증명서 발급 차별에 관하여

진정인이 이미 지역교육청으로부터 교육경력증명서를 발급 받았으므로 별도의 구제조치가 필요하지 않은 것으로 판단된다.

6. 결론

자격연수 제도와 관련하여, 피진정인의 행위가 평등권 침해에 해당하지 아니하는 경우로 판단되므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 기각하기로 하고, 교육경력증명서 발급에 대하여는 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우이므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호의 규정에 따라 기각하기로 한다.

2007. 12. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

〈별지〉 관련 법령

1. 유아교육법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

6. "종일제"라 함은 1일 8시간 이상의 교육과정을 말한다.

제20조 (교직원의 구분) ① 유치원에는 교원으로 원장·원감 및 교사를 두되, 대통령령이 정하는 일정 규모 이하의 유치원에는 원감을 두지 아니할 수 있다.

제23조 (강사 등) ① 유치원에는 교육과정 운영상 필요한 경우에 제20조제1항의 규정에 따른 교원외에 강사, 기간제 교사 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당 또는 보조하게 할 수 있다.

[별표 1] 원장·원감자격기준[제22조제1항관련]

종별 \ 자격	자격기준
원장	1. 유치원의 원감자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 학식·덕망이 높은 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당한다고 교육인적자원부장관의 인정을 받은 자
원감	1. 유치원 정교사(1급)자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사(2급)자격증을 가지고 6년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자

제11장 사회적 신분에 의한 차별

[별표 2] 교사자격기준(제22조제2항관련)

자격 급별	자격기준
정교사 (1급)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원 정교사(2급)자격증을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사(2급)자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육인적 자원부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자로서 1년 이상의 교육경력이 있는 자
정교사 (2급)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학에 설치하는 유아교육과 졸업자 2. 대학(전문대학 및 이와 동등 이상의 각종학교를 포함한다)졸업자로서 재학중 소정의 보육과 교직학점을 취득한 자 3. 교육대학원 또는 교육인적자원부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하고 석사학위를 받은 자 4. 유치원 준교사자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자
준교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원 준교사 자격검정에 합격한 자

2. 유아교육법 시행령

제27조 (강사 등) 법 제23조의 규정에 의한 강사 등은 별표의 자격기준에 해당하는 자로서 국·공립유치원의 경우에는 원장이, 사립유치원의 경우에는 법인 또는 사립유치원 경영자가 각각 임용한다. 다만, 사립유치원의 경우에는 법인의 정관 등이 정하는 바에 따라 그 임용 권한을 원장에게 위임할 수 있다.

3. 교원자격 검정령

제8조 (교육경력의 범위) ① 「유아교육법」 별표 1·별표 2 및 「초·중등교육법」 별표 1·별표 2와 이 영에서 "교육경력"이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경력을 말한다.

1. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원과 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 어느 하나 또는 「고등교육법」 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교에서 교원으로서 전임으로 근무한 경력

4. 교원등의 연수에 관한 규정

제6조 (연수종별과 연수과정) ①연수는 교육의 이론·방법 및 직무수행에 필요한 능력배양을 위한 직무연수와 초·중등교육법 제21조제1항 및 제2항과 동법 별표 1 및 별표 2의 규정에 의한 교원의 자격을 취득하기 위한 자격연수로 구분한다.

③자격연수의 연수과정은 2급정교사과정·1급정교사과정·전문상담교사과정·사서교사과정·1급양호교사과정·원감과정·원장과정·교감과정 및 교장과정으로 구분하되, 연수대상자의 선발에 관한 사항 및 연수의 내용은 교육인적자원부령으로 정한다.

5. 교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙

제4조(연수대상자의 선발) ②자격연수중 2급정교사과정·1급정교사과정·전문상담교사과정·사서교사과정·1급양호교사과정 및 교감·원감과정의 연수대상자는 그 연수과정에 해당하는 교원자격에 관한 초·중등교육법 별표 1 또는 별표 2에 의한 교육경력에 있는 자 중에서 관할교육장 또는 학교의 장의 추천을 받아 관할교육감이 지명한다. 다만, 국립학교등에 근무하는 자에 대하여는 그 소속기관의 장이 지명하되, 교감·원감과정의 연수대상자를 지명하는 때에는 교육인적자원부장관이 정하는 기준 및 인원수의 범위안에서 지명한다.

⑤교감·원감과정의 연수대상자를 지명함에 있어서는 법 제2조제2항·제3항 및 제4항의 규정에 의한 국·공립의 학교 또는 기관(이하 "국·공립학교등"이라 한다)에 근무하는 자에 대하여는 교육공무원승진규정 제40조의 규정에 의한 승진후보자 명부에 준하는 응시대상자 순위명부를 작성한 후 그 명부의 선순위자 순으로 관할교육감 또는 교육인적자원부장관이 실시하는 교직과 교양 등에 관한 면접고사에 의하여 선발된 자를 지명한다.

**5 2007.11.27.자 07진차711 결정 [지방직 전임계약직 마급 공무원
원의 연봉하한액 미실정으로 인한 보수 차등]**

지방직 전임계약직 공무원 '가' 내지 '마' 급의 연봉한계액표를 규정하면서 '가' 내지 '라' 급의 경우 연봉 하한액을 정하고 있는 것과 달리 '마' 급의 경우 연봉 하한액을 규정하고 있지 않는 현행 「지방공무원 보수규정」이 전임계약직 공무원 '마' 급을 불합리하게 차별하고 있는지 여부 (소극)

【결정요지】

전임계약직 공무원 '마' 급의 경우에는 '가' 내지 '라' 급과 달리 각 지방자치단체별로 '마' 급 공무원이 담당하게 될 업무의 내용, 동 업무의 난이도 및 책임의 정도, 필요한 자격요건은 다양하여 그 직무의 가치를 타 등급처럼 범주화하기 어렵고, 그 보수 또한 일률적으로 예측하기가 어려우므로 현행 「지방공무원 보수규정」은 그 보수의 책정에 대한 재량을 임용권자인 각 지방자치단체의 장에게 넓게 인정하고 있는 것으로 보인다. 또한 전임계약직 공무원 '마' 급의 경우 타 등급에 비해 상대적으로 업무의 중요도 및 난이도, 책임의 정도가 낮고, 피진정인의 주장과 같이 최저 하한액은 최저임금법상의 최저 임금이 그 기준이 될 수 있는바, 피진정인이 전임계약직 공무원 '마' 급의 연봉 하한액을 규정하지 않은 것을 불합리한 차별행위라고 보기 어렵다.

【참조조문】 「지방계약직공무원규정」 제3조, 제5조, 「지방공무원 보수규정」 제34조, 제35조

【진 정 인】 양○○

【피진정인】 행정자치부 장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

현행 「지방공무원 보수규정」 제34조 별표 13은 지방직 전임계약직 공무원 '가' 내지 '마'급의 연봉한계액표를 규정하면서 '가' 내지 '라'급의 경우 연봉 하한액을 정하고 있는 것과 달리 '마'급의 경우 연봉 하한액을 규정하고 있지 않는바, 이는 전임계약직 공무원 '가' 내지 '라'급에 비하여 전임계약직 공무원 '마'급을 불합리하게 차별하는 것이다.

2. 피진정인 주장

가. 「지방계약직 공무원규정」 제3조 별표에서는 전임계약직 공무원 '가' 내지 '마'급의 채용기준을 정하고 있는데, '마'급의 채용자격기준은 '가' 내지 '라'급의 자격 및 경력기준에 포함시킬 수 없는 자격·기술·기능 및 경력이 있는 자이며, '마'급에 해당하는 자의 범위는 개별적으로 지방자치단체의 장이 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 정하도록 규정하고 있다.

나. 「지방공무원 보수규정」 제34조 별표 13 제2호 가목은 전임계약직 공무원 연봉의 상한액 및 하한액을 규정하고 있는데, 전임계약직 공무원이 신규로 채용되면 동 연봉한계액표의 하한액으로 연봉을 책정하되, 동 규정 제35조에 따라 하한액의 120% 범위 내에서 지방자치단체의 장이 자율적으로 책정할 수 있다. 따라서 전임계약직 공무원의 연봉한계액표가 정하고 있는 등급별 연봉 하한액은 전임계약직 공무원의 연봉책정을 위한 기준으로 작용한다. 다만 '마'급은 그 채용자격기준을 지방자치단체의 장이 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 자율적으로 정하므로 연봉 하한액을 대통령령에 규정하는 것보다는 연봉 상한액의 범위 내에서 자치단체의 장이 정하도록 하는 것이 보다 합리적인 제도이다. 또한 최저임금법상 근로자의 최저임금 수준을 '마'급의 실질적인 하한액으로 볼 수 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실 및 판단

가. 지방계약직 공무원은 상근하는 전임계약직 공무원과 상근하지 아니하는 비전임계약직 공무원으로 구분되며, 전임계약직 공무원은 '가' 내지 '마'급으로 구분된다. 「지방계약직 공무원규정」 제3조 별표에 따르면 전임계약직 공무원의 채용자격기준은 학력, 관련분야 자격 또는 경력 등으로 다양하나, '마'급의 경우에는 '가' 내지 '라'급의 자격 및 경력요건에 포함시킬 수 없는 자격·기술·기능 및 경력이 있는 자를 채용자격 기준으로 정하면서, 그 범위는 해당 지방자치단체의 장이 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 정하도록 하고 있다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

나. 「지방공무원 보수규정」 제34조 별표 13 제2호 가목은 전임계약직 공무원의 연봉을 아래 <표>와 같이 규정하고 있으나, '가'급은 상한액이, '마'급은 하한액이 규정되어 있지 않다.

<표> 전임계약직 공무원(개방형 직위 제외) 연봉한계액

(단위 : 천원)

구 분	상 한 액	하 한 액
가	-	42,462
나	52,792	35,176
다	43,145	30,642
라	37,853	27,000
마	33,327	-

다. 「지방공무원 보수규정」 제35조의 규정에 따라 지방자치단체의 장은 전임 계약직 공무원으로 신규 임용되는 자에 대하여 위 <표>의 연봉 하한액의 120% 범위 안에서 연봉을 책정할 수 있으며, 인력확보에 지장이 없거나 그 밖에 필요하다고 판단되는 때에는 연봉 한계액 중 하한액에 미달하는 금액으로 연봉을 책정할 수 있다. 다만 '마'급의 경우에는 연봉 한계액 중 하한액이 정해져 있지 않으므로 지방자치단체의 장이 상한액의 범위 안에서 자율적으로 정하고 있다.

라. 공무원의 보수는 노무에 대한 반대 급부적 성격 외에 공무원과 그 가족의 최저생활을 보장하기 위한 생활 보장적 성격도 가지고 있으므로 정부는 모범적인 고용주로서 공무원의 최소한의 생계를 보장하여 근무에만 전념할 수 있도록 적절한 수준을 유지하여야 할 것이나, 어렵고 책임이 따르는 일을 하는 사람과 쉽고 책임이 작은 일을 하는 사람 간에는 엄연한 보수의 차이가 있어야 할 것인바, 현행 「지방공무원 보수규정」 제34조 별표 13의 전임계약직 공무원의 연봉 한계액은 각 등급별 직무의 중요도와 곤란성, 책임의 정도 등을 고려하여 그 상한액과 하한액을 정한 것으로 볼 수 있다.

여기서 전임계약직 공무원 '마'급의 경우에는 위 인정사실에서 확인하였듯이 '가' 내지 '라'급의 자격 및 경력요건에 포함시킬 수 없는 자격·기술·기능 및 경력이 있는 자를 채용자격 기준으로 정하면서, 그 범위는 해당 지방자치단체의

장이 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 개별적으로 정하도록 하여 해당 지방자치단체의 장에게 그 재량을 부여하고 있다. 따라서 '가' 내지 '라'급과 달리 각 지방자치단체별로 '마'급 공무원이 담당하게 될 업무의 내용, 동 업무의 난이도 및 책임의 정도, 필요한 자격요건은 다양하여 그 직무의 가치를 타 등급처럼 범주화하기 어렵고, 그 보수 또한 일률적으로 예측하기가 어려우므로 현행 「지방공무원 보수규정」은 그 보수의 책정에 대한 재량을 임용권자인 각 지방자치단체의 장에게 넓게 인정하고 있는 것으로 보인다. 또한 전임계약직 공무원 '마'급의 경우 타 등급에 비해 상대적으로 업무의 중요도 및 난이도, 책임의 정도가 낮고, 피진정인의 주장과 같이 최저 하한액은 최저임금법상의 최저 임금이 그 기준이 될 수 있는 바, 피진정인이 전임계약직 공무원 '마'급의 연봉 하한액을 규정하지 않은 것은 불합리한 차별행위라고 보기 어렵다.

5. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 11. 27.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

제11장 사회적 신분에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 지방계약직공무원규정

제3조 (채용자격) ① 전임계약직공무원 중 개방형직위에 임용되는 계약직공무원이 아닌 공무원과 비전임계약직공무원으로 채용될 수 있는 자는 별표의 채용자격기준에 해당하는 자이어야 한다.

[별표] 지방계약직공무원채용자격기준(제3조제1항 관련)

구 분	자 격 기 준
가	<생략>
나	<생략>
다	<생략>
라	1. 채용예정직무분야와 관련된 석사학위를 취득한 자 2. 채용예정직무분야와 관련된 학사학위를 취득한 후 3년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 국가기술자격법에 의한 해당부문의 기사자격을 취득한 자 4. 국가기술자격법에 의한 해당부문의 산업기사자격을 취득한 후 4년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 5. 그 밖에 위 각호의 1에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자
마	위 “가” 내지 “라”의 자격 및 경력요건에 포함시킬 수 없는 자격·기술·기능 및 경력이 있는 자

비고 : 위 표의 가의 제9호, 나의 제8호, 다의 제5호, 라의 제5호 및 마에 해당하는 자의 범위는 개별적으로 지방자치단체의 장이 정하되, 미리 당해 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

제5조 (채용절차) ① 지방자치단체의 장은 정원 및 예산의 범위안에서 채용계약에 의하여 지방계약직 공무원을 채용할 수 있다.

② 지방자치단체의 장이 지방계약직공무원을 채용하고자 할 경우에는 사업의 필요성, 채용예정직의 업무내용·자격 및 채용조건에 관하여 미리 당해 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

2. 지방공무원 보수규정

제34조 (연봉 및 연봉한계액) 연봉제 적용대상공무원의 연봉 및 연봉한계액은 별표12 및 별표 13에 규정된 금액으로 한다.

[별표13] 성과급적연봉제 적용대상 공무원의 연봉한계액(제34조 관련)

2. 계약직 공무원

(단위 : 천원)

구 분	상 한 액	하 한 액
가	-	42,462
나	52,792	35,176
다	43,145	30,642
라	37,853	27,000
마	33,327	-

제35조 (신규임용시 연봉책정) ③계약직공무원으로 신규임용된 자의 연봉은 별표 13에서 정한 연봉한계액의 하한액으로 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 연봉한계액의 하한액으로는 우수전문인력의 확보가 곤란하거나 연봉한계액의 하한액 적용이 신규임용의 성격상 적절하지 아니하다고 판단되는 경우에는 행정자치부장관 또는 교육인적자원부장관과 협의하여 연봉을 달리 정하되, 해당 직무의 종류·곤란성 또는 책임도가 유사한 국가공무원에게 적용되는 연봉수준을 고려하여 적정한 금액으로 정하고, 「지방계약직공무원규정」 제 2조에서 규정하는 전임계약직공무원으로 신규채용되는 자의 연봉은 별표 13에서 정한 연봉한계액 중 하한액의 120퍼센트 범위안에서 지방자치단체장이 책정할 수 있으며, 인력확보에 지장이 없거나 그 밖에 필요하다고 판단되는 때에는 연봉한계액중 하한액에 미달하는 금액으로 연봉을 책정할 수 있다.

6 2007.4.30.자 06진차635 결정 [제조업 근로자에 대한 진폐법 적용 배제]

「진폐의 예방과 진폐 근로자의 보호 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 광업 종사자만을 그 적용 대상으로 있어 제조업 종사자가 이 법의 보호를 받지 못하고 있는 것이 불합리한 차별인지 여부 (소극)

【결정요지】

- [1] 광업의 특성을 고려한 종사자 보호라는 진폐법의 제정 취지, 법률의 시행 초기 광산업체 사업주로부터 부담금을 징수하여 기금을 마련하였던 경위, 에너지 수급 및 가격의 안정과 에너지·자원 관련 사업의 효과적인 수행을 위한 에너지및자원사업특별회계의 성격 등을 고려할 때 진폐법 적용 대상자의 범위를 광업 종사자로 정한 것은 일응 합리적인 이유가 있다고 판단된다.
- [2] 또한, 「산업재해보상보험법」에 따라 광업 이외 종사자의 진폐가 업무상 발생한 재해일 경우 산재보상이 가능하고, 사업주의 고의 또는 과실로 업무상 재해가 발생한 경우 진폐법에 의한 위로금 제도와 유사한 장해특별급여 및 유족특별급여를 지급하는 제도를 운영하고 있으며, 진폐법의 적용을 받는 광업 종사 진폐근로자도 「산업재해보상보험법」의 특별급여를 지급받은 경우 진폐법에 의한 위로금 지급을 제한하고 있는 점 등을 볼 때 광업 이외의 종사자를 진폐법의 적용 대상에 포함하지 않았다고 하여 이를 합리적인 이유 없는 차별이라고 할 수 없다.

【참조조문】 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조, 제3조, 제24조, 제26조, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조, 「산업재해보상보험법」 제50조, 제51조

【진 정 인】 강○○

【피 해 자】 강○○

【피진정인】 노동부 장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

피해자는 경운기 생산 공장에서 근무하던 중 1984년 진폐증 진단을 받고 2003년부터 입원 생활을 하고 있으나 「진폐의 예방과 진폐 근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘진폐법’이라고 함) 및 같은 법 시행령은 광업 종사자만을 그 적용 대상으로 하고 있어 피해자와 같은 제조업 종사자의 경우 이 법의 보호를 받지

못하고 있다. 이는 광업 이외 업종 종사자에 대한 불합리한 차별이므로 근무 업종에 관계없이 모든 진폐증 환자에게 진폐법을 적용해야 한다.

2. 피진정인 주장

가. 광업 종사자의 경우 여러 광산업체에서 일하는 경우가 많고 진폐는 상당기간이 경과한 후 나타나는 특성이 있어 광업 종사자가 진폐로 이환된 시기에 사업주가 이미 폐광하는 등 민사상 배상 청구가 어려운 경우가 많은 점을 감안하여, 「민법」상 손해배상에 갈음한 위로금 지급 등의 진폐근로자 보호 및 진폐 예방을 목적으로 1984. 12. 31. 진폐법이 제정되었다.

나. 진폐법 제정 당시 동법에 의거 광업 사업주로부터 사업주부담금을 징수하여 진폐기금을 마련하였고 이 진폐기금에서 위로금 지급, 건강진단 실시 등 진폐근로자 생활보호 및 건강증진 사업을 수행하였다. 그러나 1989년 이후 석탄산업의 경영 악화로 사업주 부담금의 체납액이 증가하고 산업자원부의 석탄산업합리화 조치로 대부분의 사업장이 폐광됨에 따라 잔존업체의 부담이 가중되면서 사업주부담금 징수가 어려워지자, 사업주 부담금 징수를 중지하고 산업자원부의 '석탄산업조정사업비' 및 '에너지및자원사업특별회계'에서 기금의 재원 전액을 출연하여 오다가, 정부기금 합리화 방안으로 진폐기금이 폐지된 후 2000년부터는 산업자원부 소관 에너지및자원사업특별회계에서 사업을 수행하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 제조업은 진폐법 제3조 및 동법 시행령 제3조에서 규정한 분진작업을 행하는 사업에 해당되지 아니하여, 제조업체에 종사하다가 진폐가 발생한 자는 진폐법에 의한 위로금 지급 등의 적용대상이 되지 않는다.

나. 피해자는 2005. 6. 23. 근로복지공단 진주시사에 산업재해 요양신청을 하였으나 정밀검사 결과 정상소견으로 불승인되었으며, 2006년에 다시 요양신청을 하

제11장 사회적 신분에 의한 차별

여 2006. 11. 6. ~ 2006. 11. 11.로 정밀검사기간이 정해졌으나 기간 내에 검사를 받지 않아 현재 산업재해 인정을 받지 못한 상태이다.

5. 판단

가. 이 사건 피진정인이 진폐법의 적용대상이 되는 분진작업 사업의 범위를 광업 분야로만 한정된 것이 제조업체 등 광업 이외의 종사자를 합리적인 이유 없이 차별한 것인지 여부를 살펴보면 먼저, 광업의 특성을 고려한 종사자 보호라는 진폐법의 제정 취지, 법률의 시행 초기 광산업체 사업주로부터 부담금을 징수하여 기금을 마련하였던 경위, 에너지 수급 및 가격의 안정과 에너지·자원 관련 사업의 효과적인 수행을 위한 에너지및자원사업특별회계의 성격 등을 고려할 때 진폐법 적용 대상자의 범위를 광업 종사자로 정한 것은 일응 합리적인 이유가 있다고 판단된다.

나. 또한, 「산업재해보상보험법」에 따라 광업 이외 종사자의 진폐가 업무상 발생한 재해일 경우 산재보상이 가능하고, 사업주의 고의 또는 과실로 업무상 재해가 발생한 경우 진폐법에 의한 위로금 제도와 유사한 장해특별급여 및 유족특별급여를 지급하는 제도를 운영하고 있으며, 진폐법의 적용을 받는 광업 종사 진폐근로자도 「산업재해보상보험법」의 특별급여를 지급받은 경우 진폐법에 의한 위로금 지급을 제한하고 있는 점 등을 볼 때 광업 이외의 종사자를 진폐법의 적용 대상에 포함하지 않았다고 하여 이를 합리적인 이유 없는 차별이라고 할 수 없다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 [2007. 4. 11. 법률 제 8374호]

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "진폐"란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(섬유증식성) 변화를 주된 증상으로 하는 질병을 말한다.
2. "합병증"이란 진폐와 합병된 폐결핵이나 그 밖에 진폐의 진행 과정에 따라 생기는 진폐와 밀접한 관계가 있다고 인정되는 질병으로서 노동부령으로 정하는 것을 말한다.
3. "분진작업"이란 그 작업에 종사하는 근로자가 진폐에 걸릴 우려가 있다고 인정되는 작업으로서 노동부령으로 정하는 것을 말한다.
4. "근로자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 분진작업에 종사하는 자를 말한다.
5. "사업주"란 분진작업을 행하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에서 근로자를 사용하는 자를 말한다.

제3조 (적용 범위) 이 법은 대통령령으로 정하는 분진작업을 하는 사업에 대하여 적용한다.

제24조 (진폐위로금의 종류와 지급 사유) ① 이 법에 따른 진폐위로금의 종류는 다음과 같다.

1. 작업전환수당
 2. 장해위로금
 3. 유족위로금
- ② 제1항제1호에 따른 작업전환수당은 근로자가 제21조제2항에 따라 작업전환되는 경우에 지급한다.
- ③ 제1항제2호에 따른 장해위로금은 진폐로 「산업재해보상보험법」에 따른 장해급여의 대상이 된 근로자가 퇴직하거나 퇴직한 근로자가 진폐로 「산업재해보상보험법」에 따른 장해급여의 대상이 되는 경우에 지급한다.
- ④ 제1항제3호에 따른 유족위로금은 근로자가 진폐로 사망하여 그 유족이 「산업재해보상보험법」에 따른 유족급여의 대상이 된 경우에 지급한다.
- ⑤ 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위로금은 근로자나 그 유족에

제11장 사회적 신분에 의한 차별

게 지급하되 유족의 결정에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제5조제3호 및 같은 법 제46조를 준용한다.

제26조 (손해배상 청구권 등과의 관계) 제24조제1항제2호 및 제3호에 따른 위로금은 근로자 또는 그 유족이 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상 청구를 갈음하여 위로금의 지급을 청구하는 경우에만 지급한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 지급을 청구할 수 없다.

1. 「산업재해보상보험법」 제50조 또는 제51조에 따라 장해특별급여 또는 유족특별급여를 받은 경우
2. 사업주와의 합의에 따라 진폐에 따른 장해, 퇴직 또는 사망에 대한 보상금을 받은 경우. 다만, 가중 장해가 발생한 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 [2006. 3. 2 대통령령 제19367호]

제3조 (적용범위) 법 제3조에서 "대통령령이 정하는 분진작업을 행하는 사업" 이라함은 다음 각호의 1에 해당하는 사업을 말한다.

1. 별표 1의 규정에 의한 적용광업
2. 제1호외의 광업중 진폐로 인하여 산업재해보상보험법에 의한 유족급여를 지급받은 자 또는 동법에 의한 장해급여를 지급받고 퇴직한 자가 있는 광업

[별표 1] 적용광업의 범위(제3조제1호관련)

한국표준산업분류표에 의한 광업의 분류	적용광업
석탄광업(10)	석탄광업(연탄 및 기타 응집연료 생산업을 제외한다)
철광업(13100)	철광업
텅스텐광업(13201)	텅스텐광업
금은광업(13203)	금은광업
연, 아연광업(13205)	연, 아연광업
달리 분류되지 않은 토사석채취업(14109)	규석을 채굴하는 광업
흑연광업(14293)	흑연광업
활석광업(14291)	활석광업

3. 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 [2006. 8. 29. 노동부령 제257호]

제3조 (분진작업) 법 제2조제3호의 규정에 의한 분진작업은 다음의 작업을 말한다.

1. 토석·암석 또는 광물을 채굴하는 작업
2. 토석·암석 또는 광물을 절단·가공하는 작업
3. 토석·암석 또는 광물을 부스러뜨리거나 가려내는 작업
4. 토석·암석 또는 광물을 차에 싣거나 내리는 작업
5. 토석·암석 또는 광물을 갱내에서 실어나르는 작업
6. 기타 광물성분진이 날리는 장소에서 토석·암석 또는 광물의 채굴·반출·가공 기타 이들을 취급하는 작업

4. 산업재해보상보험법 [2007. 4. 11. 법률 제8373호]

제50조 (장해특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 근로자가 대통령령으로 정하는 장해등급에 해당하는 장해를 입은 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 장해특별급여를 청구하면 제40조의 장해급여 외에 대통령령으로 정하는 장해특별급여를 지급할 수 있다. 다만, 근로자와 보험가입자 사이에 장해특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에 한한다.

② 수급권자가 제1항에 따른 장해특별급여를 받으면 동일한 사유에 대하여 보험가입자에게 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상을 청구할 수 없다.

③ 공단은 제1항에 따라 장해특별급여를 지급하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 급여액 모두를 보험가입자로부터 징수한다.

제51조 (유족특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 근로자가 사망한 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 유족특별급여를 청구하면 제43조의 유족급여 외에 대통령령으로 정하는 유족특별급여를 지급할 수 있다.

② 유족특별급여에 관하여는 제50조제1항 단서·제2항 및 제3항을 준용한다. 이 경우 "장해특별급여"는 "유족특별급여"로 본다.

7 2007.4.11.자 06진차452 결정 [교감승진시 계열별 분리심사에 따른 차별]

교감자격 연수대상자 선발을 위해 계열별로 분리 심사한 것이 피진정인의 재량의 범위를 일탈하여 비인문계열 교사의 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (소극)

【결정요지】

- [1] 「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제4조제6항의 규정에 따라 교육감은 각 교과 간의 교감자격 취득기회의 균형유지 또는 교과별 교육전문직의 확보를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 중등학교의 교감과정 응시대상자 순위 명부를 각 교과별 또는 계열별로 작성하여 시행할 수 있는 바, 이는 중등학교 교사의 경우 전공과목이나 지도 교과목에 따라 연수 및 가산점 취득기회에 차이가 있어 이를 고려하지 않고 일률적으로 점수 순으로만 교감자격 연수대상자를 선발할 경우 각 교과간 교감자격 취득기회의 불균형 및 교과별 전문직 확보가 어려울 수 있다는 점을 고려한 것으로 일응 합리성이 있는 것으로 보인다.
- [2] ○○○교육청 소속 중등학교 교사의 교과목별 연구대회 입상실적 및 가산점 취득의 기회가 상이하고 이러한 차이는 교감 승진 여부에 실질적인 영향을 미칠 수 있는 정도이다. 또한 ○○○교육청 소속 중등학교 교사의 계열별 관리자 비율에 편차가 존재하는 상황에서, 승진에 필요한 점수의 취득기회가 다른 점을 고려하지 않는다면 그 편차가 더욱 커질 것이라는 점은 충분히 예상 가능하다. 이에 피진정인이 교과목별 연구대회입상실적 및 가산점 취득 기회가 유사한 계열로 분리하여 교감자격 연수대상자를 심사한 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 판단된다.

【참조조문】 「교육공무원법」 제14조, 「교육공무원임용령」 제14조, 「교육공무원승진규정」 제29조, 제32조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제40조, 제41조, 제42조, 「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제4조, 「관련 학과 및 기본이수과목에 관한 고시」 제2조

- 【진 정 인】**
1. 김○○
 2. 김○○
 3. 김○○
 4. 김○○
 5. 김○○
 6. 김○○
 7. 김○○
 8. 박○○

- 9. 박○○
- 10. 박○○
- 11. 박○○
- 12. 우○○
- 13. 이○○
- 14. 정○○
- 15. 조○○
- 16. 조○○

【피진정인】 ○○○교육감

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인 ○○○교육감이 교감자격 연수대상자를 선발함에 있어 인문, 예능, 체육, 과학, 실업 등 5개 계열로 분리심사함으로써, 진정인들과 같은 비인문계열 교사는 인원이 많은 인문계열 교사에 비하여 높은 점수를 취득하고도 선발되지 못하는 차별을 받고 있으므로 계열구분 없이 교감자격 연수대상자를 선발하여야 한다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

1) 피진정인은 인문계열을 제외한 4개 계열 교사가 연구실적평정점 및 가산점 취득기회가 더 많기 때문에 분리심사를 한다고 주장하나, 연구실적평정점은 3점 까지만 가산되고 승진을 원하는 교사들은 거의 모두 만점을 취득하고 있으며, 그 외 기능경진대회, 과학올림피아드, 전국체전 등 도대회 이상 입상 학생 지도에 따른 가산점은 극소수의 교사만이 취득할 수 있는 점수로 해당 점수 0.12점은 학급 담임 교사에게 부여되는 가산점과 동일한 수준에 불과하다.

2) 또한, 피진정인은 인문계열로 볼 수 없는 과목까지 인문계열로 분류하고 있는데 이는 결국 인문계열 교사의 인원수를 늘림으로써 인문계열의 교감자격 연수 대상자 수를 늘리려는 것이다.

나. 피진정인

1) 「교육공무원 승진 규정」 등에 의하면 중등 교사의 경우 교과목 간 승진에 필요한 연구실적평정점 및 가산점 취득 기회 등이 상이하고, ○○○교육청 소속 중등학교 교사의 계열별 전체 교원 수 대비 관리자의 비율이 계열별로 불균형을 이루고 있어 이의 시정 및 해소를 위하여 중등 교감자격 연수대상자 지명 시 점수 취득기회가 유사한 계열로 대상자들의 담당 교과를 분류하여 전체교사 대비 계열별 교사의 비율에 따라 해당 계열 연수대상자의 비율을 정하는 방식으로 지명하고 있다.

2) 교사들의 전공과목이나 지도 교과목에 따라서 연수 및 가산점의 취득 기회가 다른 현행 교원 승진 제도하에서 이러한 교과목별 특수성을 무시하고 일률적으로 점수 순으로만 연수 대상자를 지명하는 것은 기회 균등의 차원에서 바람직하지 않다. 더욱이 ○○○ 지역의 경우 도시, 농어촌, 휴전선 인근 지역, 공단지역 등 가산점 취득 기회가 상이한 지역이 고루 분포하고 있어 분리심사 방법을 완전히 폐지하기는 어려운 실정이다.

3) 교과목의 계열별 분류는 제7차 교육과정 편제상의 '교과군', 교육인적자원부의 「교원자격검정 실무편람」(2005. 4.)의 '중등학교 교사 표시과목 구분표' 및 현실적으로 교과 담당 교사가 취득할 수 있는 연수점수 및 가산점 취득기회를 고려하여 인문, 예능, 체육, 과학, 실업의 5개 계열로 분류하였다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 교감자격 연수대상자는 「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제4조 제5항에 따라 승진규정 제40조의 승진후보자 명부에 준하는 응시대상자 순위명부를 작성한 후 그 명부의 선순위자 순으로 면접고사에 의하여 선발된 자를 지명하되, 동 시행규칙 제4조 제6항에서 중등학교의 경우 교육감이 각 교과 간 교감자격 취득기회의 균형유지 또는 교육전문직의 확보를 위해 필요하다고 인정하는 경우 각 교과별 또는 계열별로 교감 승진 순위명부를 작성할 수 있도록 하고 있어

피진정인은 연수대상자 지명 시 5개 계열별로 분리하여 지명하며, 승진후보자명부는 교과구분 없이 작성하고 있다.

나. 중등학교 교사의 경우 담당 교과목별로 위 연구실적평정점과 가산점의 취득기회가 상이한지 여부를 살펴본 결과, 피진정인이 분류하고 있는 5개 계열별로 취득할 수 있는 연구실적평정점과 가산점 항목은 아래 <표1>, <표2>와 같이 계열별로 상이함이 인정된다.

<표1> 계열별 연구대회실적 평정점 취득 가능 대회 현황

구분	대회명	실적인정규모	
		전국	시도
인문계열	-(공통 영역 대회)		
과학계열	-전국과학전람회/ 전국학생과학발명품경진대회 관련 학생작품지도논문연구대회(과학기술부, 국립중앙과학관)	○	
	-전국교원발명연구대회(특허청)	○	
	-과학교육연구대회(한국과학교육단체총연합회)	○	
	-○○○과학전시대회		○
	-○○○창안품전시대회		○
체육계열	-전국학교체육연구논문발표대회(대한체육회)	○	
	-학교체육연구상(전국소년체전, 전국체전)		○
예능계열	-대한민국미술전람회(91.9.20 이전 실적까지만 인정)	○	
실업계열	-전국농업교사현장연구대회(한국농업교육협회)	○	
	-전국교육용소프트웨어공모전(교육인적자원부)	○	
	-ICT활용교육연구대회(교육인적자원부)	○	
	-특수교육용소프트웨어공모전(한국열린교육협의회)	○	
	-○○○기능지도연구대회		○
	-전국기능경기대회연구가산점		○
공통영역	-전국교육자료전 등 교육인적자원부 장관 인정 6개 대회	○	
	-인성교육실천사례연구대회 등 교육감 인정 16개 대회		○

※ '공통영역' 대회는 전공과목이나 지도 교과에 관계없이 전 계열 교사의 참여 가능

제11장 사회적 신분에 의한 차별

〈표2〉 계열별 가산점 취득 분야 현황(공통가산점 및 공통분야 제외)

구분	가산점 분야	실적인정규모	
		전국	시도
인문계열	-국제 올림피아드 지도교사 실적평정(수학)		○
과학계열	-국제 올림피아드 지도교사 실적평정(물리, 화학, 생물, 지학)		○
	-과학교육선도학교 유공교원		○
체육계열	-전국소년체전 도대표 지도경력		○
	-전국체육대회 도대표 지도경력		○
예능계열	-		
실업계열	-전국기능경기대회 도대표 지도실적		○
	-○○○공동실습소 운영 실적		○
	-국가기술자격증/해기사면허증으로 관련교과 지도경력		○

다. 피진정인이 최근 3년간 교감자격 연수대상자로 선발한 교사가 취득한 연구실적평점 및 가산점의 평균점수를 계열별로 살펴보면, 아래 <표3>과 같이 계열별로 차이가 있는 것이 인정된다.

〈표3〉 교감자격 연수대상자의 연구실적평점 및 가산점 평균점수 현황

(단위 : 점)

구분	2004년			2005년			2006년		
	연구점수	가산점	계	연구점수	가산점	계	연구점수	가산점	계
인문	2,0496	4,3960	6,4457	2,2090	4,9216	7,1306	2,4536	4,9459	7,3995
과학	2,3507	4,9895	7,3401	2,6029	4,9585	7,5615	2,8170	5,0645	7,8815
체육	2,4318	5,0460	7,4778	2,4875	5,8688	8,3563	2,7412	5,6238	8,3649
실업	2,8500	3,8804	6,7304	2,7412	5,2597	8,0009	2,8024	5,5080	8,3104
예능	2,4614	4,4273	6,8886	2,5472	4,8394	7,3867	2,0148	5,6071	7,6220

※ 연구점수 : 연구대회 입상실적 및 학위취득점수를 모두 포함한 점수

※ 가산점 : 공통가산점, 선택가산점, 학점화된 직무연수 실적 등 모든 가산점을 포함한 점수

라. 또한 최근 3년간 교감자격 연수대상자의 최저점을 계열별로 살펴보면, 체육, 실업, 과학, 예능, 인문계열 순으로 합격선이 높고, 연도별 계열간 최대 점수차는 2004년 1.0868점, 2005년 1.2410점, 2006년 1.4960점이며, 이러한 점수 차이는 계열별로 연구점수와 가산점 취득 기회가 서로 다른 사실과 연관이 있다는 점이 인정된다.

마. 2006. 9. 1. 현재 ○○○교육청 소속 중등교사의 관리자 현황을 계열별로 살펴보면, 아래 <표4>와 같이 계열별로 차이가 있다는 점이 인정된다.

<표4> 계열별 전체교원 대비 관리자 비율 현황 (2006. 9. 1. 현재)

(단위 : 명, %)

구분		인문	과학	체육	예능	실업	계
전체 교사	인원	20,267	3,481	2,197	2,097	2,454	30,469
	비율 (A)	66.5	11.4	7.2	6.8	8.1	100
관리자 (교장, 교감)	인원	713	170	132	70	262	1,347
	비율 (B)	52.9	12.6	9.8	5.2	19.5	100
비율 차 (B-A)		-13.6	+1.2	+2.6	-1.6	+11.4	-

바. 한편, 피진정인이 분리심사의 기준으로 정한 계열별 교과목 현황은 아래 <표6>과 같은데, 이를 중등교사 자격증의 표시과목에 관한 교육인적자원부 고시와 비교하면, 과학계열로 분류되어 있는 물리, 화학, 생물, 지학, 공통과학과 체육으로 분류된 체육 과목, 예능으로 분류된 음악, 미술 등의 과목이 고시에서는 인문계열로 분류되어 있고, 인문계열로 분류된 관광과 예능으로 분류된 디자인공예가 고시에서는 실업계로 분류되어 있다.

<표6> 계열별 교과목(전공 표시 과목) 구분 현황)

계열	교과목(전공 표시 과목)	비고
인문	도덕윤리, 국어, 일사, 역사, 지리, 공통사회, 수학, 교련, 한문, 영어, 독어, 불어, 일어, 중국어, 스페인어, 러시아어, 기술가정, 기술, 가정, 환경, 교육학, 관광	
과학	물리, 화학, 생물, 지학, 공통과학	
체육	체육	
예능	음악, 미술, 디자인공예	
실업	농업, 임업, 원예, 축산, 식품가공, 농유통, 잡업, 농공, 농업토목, 농업기계, 동물자원, 식물자원조경, 조경, 공업, 기계, 건축, 건설, 토목, 전기, 전자, 통신, 전기전자통신, 금속, 기계금속, 화공, 화공섬유, 섬유, 자동차, 요업, 상업정보, 정보컴퓨터	

※ 고시와 다르게 구분된 과목은 음영표시

5. 판단

가. 이 사건 피진정인이 소속 중등학교 교감자격 연수대상자를 지명함에 있어 인문, 예능, 체육, 과학, 실업 등 5개 계열로 구분하여 분리심사하는 것이 비인문 계열 교사의 평등권을 침해한 것인지 여부를 살펴본다.

「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제4조제6항의 규정에 따라 교육감은 각 교과 간의 교감자격 취득기회의 균형유지 또는 교과별 교육전문직의 확보를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 중등학교의 교감과정 응시대상자 순위 명부를 각 교과별 또는 계열별로 작성하여 시행할 수 있는 바, 이는 중등학교 교사의 경우 전공과목이나 지도 교과목에 따라 연수 및 가산점 취득기회에 차이가 있어 이를 고려하지 않고 일률적으로 점수 순으로만 교감자격 연수대상자를 선발할 경우 각 교과간 교감자격 취득기회의 불균형 및 교과별 전문직 확보가 어려울 수 있다는 점을 고려한 것으로 일응 합리성이 있는 것으로 보인다.

나. 위 인정사실에서 살펴본 바와 같이 ○○○교육청 소속 중등학교 교사의 교과목별 연구대회입상실적 및 가산점 취득의 기회가 상이하고 이러한 차이는 교감 승진 여부에 실질적인 영향을 미칠 수 있는 정도이다. 또한 ○○○교육청 소속 중등학교 교사의 계열별 관리자 비율에 편차가 존재하는 상황에서, 승진에 필요한 점수의 취득기회가 다른 점을 고려하지 않는다면 그 편차가 더욱 커질 것이라는 점은 충분히 예상 가능하다. 이에 피진정인이 교과목별 연구대회입상실적 및 가산점 취득 기회가 유사한 계열로 분리하여 교감자격 연수대상자를 심사한 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 판단된다.

다. 한편 진정인은 피진정인이 인문계열 과목으로 볼 수 없는 과목까지를 인문 계열로 분류하여 결국 인문계열의 교감자격 연수대상자 수를 늘리려 한다고 주장하나, 교감자격 연수대상자 선발시 교과별·계열별 구분 여부 및 구분 기준 등은 교육감이 지역교육청의 교육여건 등을 고려하여 정할 사항인 바, 피진정인이 교육인적자원부 고시 및 실제 승진에 필요한 점수의 취득 기회 등을 기준으로 담당 교과목을 계열별로 분류한 것이 피진정인의 재량의 범위를 일탈하여 비인문계열 교사의 평등권을 침해하는데 이르렀다고 하기 어렵다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정은 평등권 침해에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 교육공무원법 [2005. 5. 31. 법률 7537호]

제14조 (승진후보자명부) ① 교육공무원의 임용권자 또는 임용제청권자는 제13조의 규정 및 대통령령이 정하는 바에 의하여 순위에 따라 자격별로 승진후보자명부를 작성·비치하여야 한다.

② 교육공무원의 승진임용에 있어서는 승진후보자명부의 고순위자순으로 결원된 직에 대하여 3배수의 범위 안에서 승진임용하거나 승진임용제청하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 특수자격이 있는 자를 승진임용하거나 승진임용제청할 때에는 그러하지 아니하다.

2. 교육공무원임용령 [2006. 8. 24. 대통령령 제19652호]

제14조 (승진임용방법) ① 임용권자 또는 임용제청권자가 소속교육공무원(대학의 교원을 제외한다. 이하 이 장에서 같다)을 승진임용하고자 할 때에는 승진후보자명부의 고순위자 순위에 의하여 승진예정인원의 3배수 범위안에서 임용하거나 임용제청하여야 한다.

3. 교육공무원승진규정 [2005. 7. 27. 대통령령 제18966호]

제29조 (평정의 구분) 연수성적평정은 교육성적평정과 연구실적평정으로 나눈다.

제32조 (교육성적평정) ④ 직무연수성적 및 자격연수성적의 평정점은 다음 각호의 1과 같이 한다.

1. 직무연수성적

가. 교장·장학관·교육연구관승진후보자명부작성대상자 : 6점

나. 교감승진후보자명부작성대상자 : 18점(60시간 이상의 직무연수 1회에 대한 연수성적의 평정점은 6점으로 한다)

2. 자격연수성적 : 9점

제34조(연구실적평정) 연구실적평정은 연구대회입상실적과 학위취득실적으로 나누어 평정한 후 이를 합산한 성적으로 한다.

제35조 (연구대회입상실적평정) ① 연구대회입상실적평정은 당해 직위에서 다음 각호의 1에 해당하는 실적을 대상으로 한다. 다만, 교육공무원이 전직된 경우에는 전직 이전의 직위중의 입상실적(교육전문직원 경력에 있는 교감의 입상실적은 교감자격증을 받은 후의 연구실적에 한하고, 교육전문직원은 교

감·장학사 및 교육연구사의 직위에서 입상한 실적에 한한다)을 포함하여 평정한다.

1. 국가·공공기관 또는 공공단체가 개최하는 교육에 관한 연구대회로서 교육 인적자원부장관이 인정하는 전국규모의 연구대회(이하 "전국규모연구대회"라 한다)에서 입상한 연구실적

2. 특별시·광역시 또는 도(이하 "시·도"라 한다)의 교육청·지방공공기관 및 공공단체등이 개최하는 교육에 관한 연구대회로서 시·도교육감이 인정하는 시·도규모의 연구대회(이하 "시·도규모연구대회"라 한다)에서 입상한 연구실적

제36조 (학위취득실적평정) 교육공무원이 당해 직위에서 석사 또는 박사학위를 취득하였을 경우 그 취득학위중 하나를 평정의 대상으로 하고, 교육공무원이 전직된 경우에는 전직 이전의 직위중의 학위취득실적(교육전문직원경력에 있는 교감의 학위취득실적은 교감자격증을 받은 후의 학위취득실적에 한하고, 교육전문직원은 교감·장학사 및 교육연구사직위에서의 학위취득실적에 한한다)을 포함하여 평정한다. 다만, 제33조제4항에 의하여 자격연수성적으로 평정된 석사학위취득실적은 평정대상에서 제외한다.

제37조 (연구실적평정점) ① 연구실적평정점은 3점을, 학위취득실적평정점은 2점을 각각 초과할 수 없다.

② 연구대회입상실적평정은 다음 표에 의하여 평정한다. 이 경우 연구대회입상실적은 1년에 1회의 연구대회입상실적에 한하여 평정한다.

입상등급	전국규모연구대회	시·도규모연구대회
1등급	1.00점	0.50점
2등급	0.75점	0.375점
3등급	0.50점	0.25점

제40조 (명부의 작성) ① 교육공무원의 승진후보자명부(이하 "명부"라 한다)는 제2조제1항제1호 내지 제3호의 1에 해당하는 자를 그 승진될 직위별로 나누어 작성하되, 경력평정점 90점, 근무성적평정점 80점, 연수성적평정점 30점(교장·장학관·교육연구관승진후보자명부작성대상자의 경우에는 18점)을 각각 만점으로 평정하여 그 평정점을 합산한 점수의 다점자 순위로 등재하며, 그 명부는 별지 제6호서식에 의한다.

제41조 (가산점) ② 가산점은 공통가산점과 선택가산점으로 구분한다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

③공통가산점은 다음 각호의 규정에 의하여 산정한다.

1. 교육인적자원부장관이 지정한 연구학교(시범·실험학교를 포함한다. 이하 같다)의 교원으로 근무한 경력은 월 0.021점. 이 경우 가산점의 총합계는 1.25점을 초과할 수 없다.

2. 교육공무원으로 재외국민교육기관에 파견근무한 경력은 월 0.021점. 이 경우 가산점의 총합계는 1.25점을 초과할 수 없다.

3. 교원등의연수에관한규정 제6조제1항의 규정에 의한 직무연수중 동 규정 제8조의2의 규정에 의하여 연수이수실적이 학점으로 기록·관리되는 경우에는 1학점당 0.01점. 이 경우 명부작성권자는 0.08점의 범위안에서 연도별 상한점을 정할 수 있고, 1점의 범위안에서 가산점의 총합계를 정할 수 있다.

④ 선택가산점은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 자에게 명부작성권자가 항목 및 점수의 기준을 정하여 산정하되, 그 기준은 평정기간이 시작되기 전에 이를 공개하여야 한다. 이 경우 선택가산점의 총합계는 15점을 초과할 수 없다.

1. 1급정교사 또는 전문상담교사자격이 있는 자가 보직교사로 근무한 경력이 있는 경우

2. 장학사 또는 교육연구사로 근무한 경력이 있는 경우

3. 도서·벽지교육진흥법 제2조의 규정에 의한 도서벽지에 있는 교육기관 또는 교육행정기관에 근무한 경력이 있는 경우

4. 학생 전체가 한센병환자자녀인 학교(분교를 포함한다)에 근무한 경력 또는 한센병환자의 자녀가 있는 학급을 담당한 경력이 있는 경우

5. 읍·면·동지역의 농어촌중 명부작성권자가 농어촌교육의 진흥을 위하여 특별히 지정한 지역의 학교에 근무한 경력이 있는 경우

6. 특수학교에 근무하거나 특수학급 또는 특수교육진흥법 제2조제6호의 규정에 의한 통합교육을 위한 학급을 직접 담당한 경력이 있는 경우

7. 교육감이 지정한 연구학교의 교원으로 근무한 경력이 있는 경우. 이 경우 월 0.01점을 초과할 수 없다.

8. 국가기술자격법 제9조의 규정에 의한 기술자격증 또는 선박직원법 제5조의 규정에 의한 해기사면허증을 소지한 경우

9. 그 밖에 교육과정운영·생활지도 또는 특별활동지도 등과 관련된 교육활동에 있어서 명부작성권자가 인정하는 경력 및 실적이 있는 경우

제42조 (명부의 작성권자) ② 제1항의 규정에 의한 명부작성권자는 교원의 수급상 필요하다고 인정되는 경우 당해 교육공무원의 소속기관별 또는 담당과목별로 명부에 분할하여 작성할 수 있다.

4. 교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙 [2004. 5. 29. 교육인적자원부령 제835호]

제4조 (연수대상자의 선발) ⑤ 교감·원감과정의 연수대상자를 지명함에 있어서는 법 제2조제2항·제3항 및 제4항의 규정에 의한 국·공립의 학교 또는 기관(이하 "국·공립학교등"이라 한다)에 근무하는 자에 대하여는 교육공무원승진규정 제40조의 규정에 의한 승진후보자 명부에 준하는 응시대상자 순위명부를 작성한 후 그 명부의 선순위자 순으로 관할교육감 또는 교육인적자원부장관이 실시하는 교직과 교양등에 관한 면접고사에 의하여 선발된 자를 지명한다.

⑥ 제5항의 경우에 교육감은 각 교과간의 교감자격 취득기회의 균형유지 또는 교과별 교육전문직의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 중등학교의 교감과정 응시대상자 순위 명부를 제5항의 규정에 불구하고 각 교과별 또는 계열별로 작성할 수 있다.

⑦ 제3항의 규정에 의한 교장·원장과정의 연수대상자를 지명하는 경우에 국·공립학교등에 근무하는 자에 대하여는 교육공무원승진규정 제40조의 규정에 의한 승진후보자명부에 준하는 연수대상자순위명부를 작성하여 그 순위에 따라 지명한다.

5. 관련학과 및 기본이수과목에 관한 고시 [2004. 6. 9. 교육인적자원부고시 제2004-5호]

제2조 (관련 학부 및 과목) ① 표시과목의 대학의 관련 학부(전공·학과) 및 기본이수과목 또는 분야는 별표 1과 같다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

[별표 1]

1. 중등학교교사(58개 표시과목)

<인문계열> : 24개 표시과목

표시과목	관련학부 (전공)	기본이수과목 또는 분야	비고
국어, 수학, 공통과학, 물리, 화학, 생물, 지구과학, 공통사회, 일반사회, 역사, 지리, 도덕·윤리, 상담, 교육학, 종교, 철학, 심리학, 환경, 체육, 교련, 음악, 미술, 한문, 영어, 독일어, 프랑스어, 중국어, 스페인어, 일본어, 러시아어, 아랍어, 기술, 가정, 기술·가정		(생략)	

<실업계열> : 24개 표시과목

표시과목	관련학부 (전공)	기본이수과목 또는 분야	비고
식물자원·조경, 동물자원, 농공, 농산물유통, 식품가공, 정보·컴퓨터, 전기·전자·통신, 기계·금속, 화공·섬유, 자원·환경, 건설, 요업, 인쇄, 상업정보, 수산·해양, 항해·기관, 냉동, 의상, 조리, 미용, 사진, 디자인·공예, 연극영화, 관광		(생략)	(생략)

8 2007.4.11.자 06진차389 결정 [공무원 특별 채용시 응시 자격 제한]

공무원 특별 채용시 임용 예정 직위의 직무 수행상 필요하다고 인정되는 자격증 소지 여부, 학력, 직무수행과 관련 있는 근무 경력 등에 따라 응시자격을 제한하는 것이 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

[결정요지]

공무원 임용 관련 법령에 따르면 특별 채용 시험은 임용 예정 직위의 직무 수행 상 필요하다고 인정되는 때에는 자격증 소지 여부, 학력, 직무 수행과 관련 있는 근무 경력 등에 따라 응시자격을 제한할 수 있는 바, 공인회계사 또는 영어 능통자를 선발할 것인지 여부 및 선발 인원을 몇 명으로 할 것인지 여부는 피진정인의 인사에 관한 재량행위에 해당한다고 판단된다. 관세청이 공인회계사 또는 영어 능통자의 특별 채용을 통해 전문 지식이 필요한 예정 업무에 인력을 보강하고자 했던 사실이 인정되고, 특별 채용 외에 공개 채용시험이 있어 일반 응시생 또는 진정인의 공무원 임권을 완전히 배제하였다고 볼 수 없고, 특별 채용의 인원을 과다하게 배정하였다고 볼 수 없으므로 피진정인이 채용에 관한 법령을 위반하여 채용 절차에 하자가 있다거나 재량권을 남용·일탈하였다고 보여지지 않을 뿐만 아니라, 특정 자격의 유무에 따라 관세청의 특별 채용 응시 자격을 제한하는 것이 불합리하다고는 볼 수 없다.

[진 정 인] 김○○

[피진정인] 관세청장

[주 문] 진정인의 진정을 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

관세청은 2006. 7. 20. 실시한 7급 공무원 특별 채용 시험에서 공인회계사 자격증 소지자로 응시 자격을 제한하였고, 2006. 8. 13. 실시한 9급 공무원 특별 채용 시험에서는 토익 700점 이상자로 지원 자격을 제한하였다. 이처럼 특정 자격 유무에 따라 응시 자격을 제한함으로써 응시 기회를 박탈하는 것은 부당한 차별이다.

2. 피진정인 및 참고인 주장

가. 피진정인 주장

제11장 사회적 신분에 의한 차별

1) 7급 특별 채용의 경우 기업회계 관련 전문 지식과 응용 능력을 필요로 하는 기업 심사 및 외환 조사 분야의 인력을 보강하기 위하여 관련 분야 전문가인 공인회계사로 응시자격을 제한한 것이다.

2) 9급 특별 채용의 경우 영어에 능통하고 국제적인 소양과 전문 지식이 있는 자를 선발하여 여행자 휴대품에 관한 통관 업무 및 국제협력 분야의 인력을 보강하기 위한 목적으로 일정 수준 이상의 영어 능력 검정시험 성적 소지자로 응시자격을 제한한 것이다. 관세청이 수행하는 수출입통관, 여행자 휴대품 통관 및 국제 협력 업무 등은 일정 수준의 외국어 능력을 필요로 하고, 특히 여행자 휴대품 통관 및 국제 협력 분야의 업무는 능통한 외국어 실력과 국제적인 소양 및 전문 지식을 필요로 하는 분야이다.

3) 금번 관세직 특별 채용 시험은 2006년 8월까지의 정원대비 현원의 부족 예상 인원이 130여 명으로 우리청의 시급한 인력 수요에 대처하기 위하여 중앙인사위원회의 '06년도 관세직 공개 경쟁 채용 시험과 별도로 실시되었다. 따라서 피진정인이 공무원 임용 관련 법령에 근거하여 임용 예정 직위의 직무 수행에 필요하다고 인정하여 공인회계사 자격증 소지자와 일정 수준 이상의 영어 능력 검정시험 성적 취득자만을 대상으로 관세직 제한 경쟁 특별 채용 시험을 실시하는 것은 차별에 해당되지 않는다.

나. 참고인 중앙인사위원회

「공무원임용령」 제16조제2항제2호의 동종 직무에 관한 자격증 소지자를 특별 채용하는 경우 동종 직무는 부처 단위로 파악하는 것이 아니라 직무 분야별로 파악해야 하므로, 비록 관세청에서 근무하는 관세직 공무원이라도 직무별 성격에 따라 동종 직무의 의미가 달라지게 되며, 임용 예정 직무가 주로 회계와 관련된 업무라면 관세사가 아닌 회계사를 동종 직무에 관한 자격증으로 볼 수 있다. 또한 「공무원임용시험령」 제27조제1항은 동종 직무에 관한 자격증을 소속 장관이 자체적으로 정할 수 있도록 규정하고 있다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 「국가공무원법」 제28조는 공무원의 채용 방식으로 공개 경쟁 시험 또는 특별 채용 시험을 규정하고 있는 바, 공개 경쟁 시험은 중앙인사위원회가 주관하여 선발한 인원을 각 부처의 수요에 따라 배정하고, 특별 채용 시험은 공개 경쟁 시험에 의하여 충원이 곤란한 분야에 대하여 해당 부처에서 관련 직위의 우수한 전문 인력 또는 유경험자를 활용하기 위하여 자체적으로 시행한다.

나. 「국가공무원법」 제28조제2항제1호 내지 제12호 및 「공무원임용령」 제16조제1항제1호 내지 제12호에 따른 특별 채용 시험의 방법은 ①퇴직자 재임용, ②자격증 소지자 특별 채용, ③연구·근무 경력자 특별 채용, ④특수학교 졸업자 특별 채용, ⑤1급 공무원 또는 고위 공무원단에 속하는 공무원 특별 채용, ⑥특수 직무·환경, 도서·벽지 근무예정자 특별 채용, ⑦일반직과 기능직 상호간 및 지방직과 국가직 상호간 특별 채용, ⑧외국어 능통자 및 국제적 전문지식을 지닌 자 특별 채용, ⑨실업계학교 졸업자 특별 채용, ⑩과학기술분야 등 학위소지자 특별 채용, ⑪국비장학생 특별 채용, ⑫일정 지역 거주자의 근무예정지 특별 채용 등이 있고, 위 어느 하나에 해당하면 특별 채용할 수 있다. 자격증 소지자에 대한 특별 채용은 위 법령의 각 2호에, 외국어 능통자에 대한 특별 채용은 위 법령의 각 8호에 해당한다.

다. 2006. 7. 4. 및 2006. 7. 20. 관세청이 공고한 공인회계사 자격증 소지자에 대한 관세주사보(7급) 특별 채용의 경우 채용인원은 10명이고, 공인회계사로서 역량발휘가 가능한 기업심사, 외환조사 등 직무 관련분야에 보임할 것을 예정하고 있다. 또한 2006. 7. 4. 공고한 외국어 능통자에 대한 관세서기보(9급) 특별 채용의 경우 채용인원은 20명으로 토폴(TOEFL-CBT) 210점 이상, 토익(TOEIC) 693점 이상, 텡스(TEPS) 693점 이상, 자-텔프(G-TELP, level 2) 70점 이상, 플렉스(FLEX) 700점 이상 등 자격시험에 따라 100점 만점의 평균 70점에 해당하는 점수 이상을 기준으로 하고 있다.

라. 중앙인사위원회 주관의 7급 및 9급 국가공무원의 공개 경제 채용시험은 일반행정직, 세무직, 관세직, 교육행정직, 감사직, 교정직, 보호관찰직, 검찰사무직, 기계직, 전기직, 화공직, 농업직, 임업직, 토목직, 건축직, 전산직, 전송기술직, 외

제11장 사회적 신분에 의한 차별

무영사직 등으로 구분하여 채용하고 있으며, 2006년도 및 2007년도 관세직 7급 및 9급의 채용인원은 아래 <표>와 같다.

<표> 관세직 7급 및 9급 공개경쟁채용시험 현황

구분	7급	9급	비고
2006년도	일 반 : 27명 장애인 : 3명	일 반 : 108명 장애인 : 12명	
계	30명	120명	
2007년도	일 반 : 18명 장애인 : 2명	일 반 : 162명 장애인 : 18명	
계	20명	180명	

마. 2006년도 공개 경쟁 채용 시험의 최종합격자 발표일은 7급의 경우 2006. 11. 30, 9급의 경우 2006. 9. 29.로서 합격자의 각 부처 배정 및 임용은 당해 년도 10월~12월경에 이루어져 관세청의 2006년 8월까지의 정원대비 현원의 부족 예상 인원이 130여 명이라는 피진정인의 주장을 인정할 수 있다.

5. 판단

가. 특정 자격의 유무에 따라 공무원 특별 채용 시험에서 응시자격을 제한하는 것이 평등권 침해의 차별인지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 인사에 관한 재량권을 남용·일탈하였는지, 정당한 목적이나 합리적인 이유가 있었는지 여부를 살펴야 할 것이다.

나. 공무원 임용 관련 법령에 따르면 특별 채용 시험은 임용 예정 직위의 직무 수행 상 필요하다고 인정되는 때에는 자격증 소지 여부, 학력, 직무 수행과 관련 있는 근무 경력 등에 따라 응시자격을 제한할 수 있는 바, 공인회계사 또는 영어 능통자를 선발할 것인지 여부 및 선발 인원을 몇 명으로 할 것인지 여부는 피진정인의 인사에 관한 재량행위에 해당한다고 판단되는 점, 관세청으로서는 예상되는 부족 인력의 수요에 탄력적으로 대처하고, 공인회계사 또는 영어 능통자를 특별 채용함으로써 전문 지식이 필요한 예정 업무에 인력을 보강하고자 했던 사실

이 인정되는 점, 공인회계사 또는 영어 능통자가 아니라 하더라도 관세직 공개 채용시험을 통해 누구라도 공직에 입문할 기회를 보장하고 있으므로 관세직을 준비하는 일반 응시생 또는 진정인의 공무담임권을 완전히 배제하였다고 볼 수 없는 점, 또한 특별 채용의 인원을 과다하게 많이 배정하였다고는 볼 수 없는 점 등을 종합적으로 살피건대, 피진정인이 채용에 관한 법령을 위반하여 채용 절차에 하자가 있다거나 재량권을 남용·일탈하였다고 보여지지 않을 뿐만 아니라, 특정 자격의 유무에 따라 관세직의 특별 채용 응시 자격을 제한하는 것이 불합리하다고는 볼 수 없는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서 관세청에서 실시한 7급 및 9급 공무원 특별 채용 시험에서 특정 자격 유무에 따라 응시 자격을 제한한 것은 차별행위에 해당하지 아니하는 경우라고 판단되므로 「국가인권위원회법」 제39조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

9 2007.4.11.자 06진차492 결정 [자격증 유무에 의한 민간 기업 경력 차별]

「지방직공무원보수규정」이 지방공무원 경력을 인정함에 있어 민간 기업에 근무하더라도 자격증이 없는 경우 민간기업 경력을 인정하지 않는 것이 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부 (소극)

【결정요지】

- [1] 「지방공무원 보수규정」 [별표 2] ‘일반직공무원등의 경력환산율표’에 따라 민간 근무 경력 가운데 ‘자격증 있는 민간 분야 경력’만을 유사 경력으로 인정하는 현행 호봉 제도는 공무원 임용 전 법인·단체·민간 기업체에서 쌓은 전문 경력을 유사경력으로 인정하여 호봉에 반영함으로써 공직 분야에 전문가를 유인하고자 하는 것에 그 제도적 취지가 있다.
- [2] 법인·단체·민간 기업체에 근무하였다는 이유만으로 해당 분야의 전문 경력자라고 일률적으로 판단할 수는 없을 것이나 당사자의 전문성을 판단함에 있어서 자격증을 소지한 자가 임용된 분야와 동일 분야의 법인·단체·민간 기업체에 근무한 경우에 한하여 해당 분야의 전문 경력자로 인정하는 현행 ‘자격증 있는 민간 경력’ 인정 제도는 일응 그 합리성이 인정된다. 위와 같은 점에 비추어 자격증을 소지한 자에게만 민간 근무 경력을 인정하는 것이 해당 기관의 재량권의 범위를 일탈·남용한 합리적인 이유가 없는 차별행위라고 보기 어렵다. 따라서 지방공무원 경력 획정시 자격증이 없으면 민간 기업에 근무한 경력을 인정하지 않는 것은 차별행위에 해당하지 않는다.

【진 정 인】 박○○

【피진정인】 행정자치부 장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

「지방직공무원보수규정」 [별표 2]의 ‘일반직공무원등의 경력환산율표’에 따라 자격증이 없으면 민간 기업에서 근무한 경력이 인정되지 않는 바, 공직에서 민간 기업의 경험 및 전문지식을 활용하고 있음에도 민간 기업의 경력을 자격증 유무에 따라 판단하는 것은 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 공무원의 호봉 획정을 위한 경력 인정은 공무원 경력과 유사 경력으로 분류되며, 유사 경력은 전문·특수경력, 지방자치단체·국가기관등 근무경력, 기타 경력 등으로 구분하여 경력 대상 및 경력 환산율을 각각 달리 적용하고 있다. 전문·특수경력 중 민간 전문 분야는 민법에 의한 재단법인·사단법인, 상법에 의한 합명·합자·주식·유한 회사, 개별법에 의한 연구 기관 등 법인체, 사업자등록이 된 개인사무소 등에서 근무한 경력으로 국가기술자격법 또는 개별법에 의한 자격증·면허증 등을 취득하고, 그와 동일한 전문분야에서 정기적인 보수를 지급 받으며 상근으로 근무한 경력을 가진 자가 동일 분야 직렬의 공무원으로 임용되는 경우 유사 경력으로 인정하여 8할 이내에서 지방자치단체장이 정하도록 하고 있다.

나. 민간 전문 분야의 근무 경력을 유사 경력으로 인정하기 위해서는 임용 직렬 및 직무와의 연관성 정도, 관련 분야의 능력 정도 등에 대한 객관적인 사실 확인이 있어야 하므로, 국가기술자격법 등에 의한 자격증·면허증 등을 취득하고 해당 분야에 근무한 경력이 있는 자에 한해 유사경력으로 인정토록 하고 있는 것이다. 만일, 자격증이 없는 자의 민간 근무 경력을 유사 경력으로 인정할 경우 임용 직렬 및 직무와 관련된 업무능력을 갖추고 있는지 객관적으로 측정할 수 없으며, 유사 경력의 범위가 모호해져 민간 경력을 전부 인정해 주어야 하는 문제가 발행할 소지가 있다. 또한 국가에서 기술 자격 제도를 시행하는 취지가 해당 분야의 산업 수요에 적합한 객관적인 능력을 인정하는 것이므로, 자격증 소지자에 대한 경력만을 인정하는 것은 진정인이 주장하는 것처럼 평등권을 침해하는 차별로 볼 수는 없을 것이다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 「지방직공무원 보수규정」[별표 2] ‘일반직공무원등의 경력환산율표’는 지방직 공무원의 호봉 획정 기준을 정한 규정으로 호봉은 동일 계급의 보수 상 등급으로서 공무원 경력 및 유사 경력으로 구분하여 호봉을 확정하고 있다. 공무원 경력은 10할의 환산율이 적용되고, 유사 경력은 8할 내지 5할의 환산율이 적용된다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

나. 유사 경력은 전문·특수 경력, 청원경찰 등으로 지방자치단체·국가기관에 근무한 경력, 국제기구 등에 근무한 기타 경력 등으로 분류되고, 전문·특수 경력 중 민간 근무 경력을 인정받기 위해서는 아래 <표>와 같이 자격(면허)증이나 박사학위를 취득하고 법인·단체·민간기업체 등에서 동일한 분야의 업무에 종사한 경력이 있어야만 한다.

〈표〉 전문·특수 경력의 환산율표

경력	환산율
1. 공무원 경력 <생략>	
2. 유사경력 가. 전문·특수경력 (1) 「국가기술자격법」에 의한 자격증 및 행정자치부장관 또는 교육인적자원부장관이 인정하는 개별법상의 자격(면허)증이나 박사학위를 취득하고 법인·단체·민간 기업체 등에서 동일한 분야의 업무에 종사한 경력(동일분야 직렬의 공무원으로 임용되는 경우에 한한다) (2) ~ (4) <생략> 나. ~ 다. .<생략>	8할 이내 다만, (3)과 (4)의 경력은 8할

다. 한편, 민간분야 경력 인정 제도는 행정의 전문화를 도모하고 공직의 국제 경쟁력을 강화하기 위하여 공무원 임용 전 민간 기업에서 근무한 경력을 유사 경력으로 인정하는 것으로, 1996. 1. 16. 「지방공무원 보수규정」(대통령령 제14900호)을 개정하면서 도입되었다.

5. 판단

이 사건 진정에서 「지방공무원 보수규정」 [별표 2] ‘일반직공무원등의 경력환산율표’에 따라 규정된 자격증을 소지한 자에 한하여 민간경력을 인정하는 것이 불합리한 차별인지 여부를 살펴본다.

가. 호봉 획정시 민간 근무 경력 가운데 ‘자격증 있는 민간 분야 경력’ 만을 유

사 경력으로 인정하는 현행 호봉 제도는 공무원 임용 전 법인·단체·민간 기업체에서 쌓은 전문 경력을 유사경력으로 인정하여 호봉에 반영함으로써 공직 분야에 전문가를 유인하고자 하는 것에 그 제도적 취지가 있다.

나. 자격증은 해당 분야에서 최소한의 능력 또는 직무수행 능력의 수준에 따라 부여되는 객관적 사실의 표상으로 볼 수 있을 뿐만 아니라, 본인의 능력에 따라 자격 관련 개별 법령의 규정에 따라 얼마든지 취득할 수 있는 것이다. 그런데 법인·단체·민간 기업체에 근무하였다는 이유만으로 해당 분야의 전문 경력자라고 일률적으로 판단할 수는 없을 것인 반면, 당사자의 전문성을 판단함에 있어서 자격증을 소지한 자가 임용된 분야와 동일 분야의 법인·단체·민간 기업체에 근무한 경우에 한하여 해당 분야의 전문 경력자로 인정하는 현행 '자격증 있는 민간 경력' 인정 제도는 일응 그 합리성이 인정된다고 할 것이다. 위와 같은 점에 비추어 자격증을 소지한 자에게만 민간 근무 경력을 인정하는 것이 해당 기관의 재량권의 범위를 일탈·남용한 합리적인 이유가 없는 차별행위라고 보기 어렵다.

6. 결론

따라서 지방공무원 경력 확정시 자격증이 없으면 민간 기업에 근무한 경력을 인정하지 않는 것은 차별행위에 해당하지 아니하는 경우라고 판단되므로 「국가인권위원회법」 제39조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

10 2007.3.12.자 04진기320 결정 [외국군소속부대 특수임무수행자등 차별]

- [1] 「특수임무수행자 보상법」에서 특수임무수행자가 외국군 소속인 경우 그 보상 대상에서 제외하도록 하는 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (소극)
- [2] 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」에서 그 적용기간을 각 군 첩보부대의 창설일을 기준으로 함으로써 국방부 제4국을 보상대상에서 제외시킨 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (적극)

[결정요지]

- [1] 법률에서 명시하고 있는 ‘군’ 혹은 ‘국민’은 국회에서 제정된 법률이 대한민국의 영토고 권 아래에서 적용될 것을 예상하고 있는 것을 감안할 때에 특별한 사정이 없는 한 ‘한국군’ 혹은 ‘한국 국민’을 지칭하는 것으로 해석함이 일반적이다. 진정한이 소속되었던 KLO 부대는 외국군 소속 부대인바, 「특수임무수행자보상법」 제2조 제2호에서 정의된 ‘특수임무수행자’에서 외국군 소속부대 특수임무수행자를 그 보상대상에서 제외하고 있으므로 KLO 부대가 동 법률이 보상하고자 하는 특별한 희생을 한 특수임무수행자에 해당하는지의 여부는 별도의 입법사안으로 다루어야 할 것으로 판단된다.
- [2] 「특수임무수행자보상법」은 ‘군 첩보부대에 소속되어 특수임무를 하였거나 이와 관련한 교육훈련을 받은 자’로서 ‘국가를 위해서 특별한 희생이 요구되는 활동’을 한 경우를 동 법률의 보상대상으로 하면서 다만, 그 보상대상이 되는 특수임무수행 기간에 대하여 1948. 8. 15.부터 2002. 12. 31.의 범위 내에서 시행령이 정하도록 위임하고 있다. 위 법률은 특수임무와 관련하여 국가를 위하여 특별한 희생을 한 특수임무수행자와 그 유족에 대하여 필요한 보상을 함으로써 특수임무수행자와 그 유족의 생활안정을 도모하고 국민화합에 이바지 함을 그 목적으로 하여 제정된 것인 바, 이러한 법률의 입법취지에 비추어 보면, 위 법률은 그 하위 시행령에 대하여 실제로 위 기간 사이에 각 군에서 조직되어 특수임무수행자로서 활동한 자들을 보상대상에 포함시키라는 의미에서 위임한 것으로 해석되는 것이 마땅하며, 동 시행령이 이를 벗어나서 임의적으로 특정의 기간을 한정하여 실제로 특수임무수행자로서 활동한 자를 보상대상에서 배제할 수 있는 권한까지 위임받은 것으로 볼 수 없다.
- [3] 따라서, 시행령에서 적용기간을 육군, 공군, 해군 첩보부대 창설일만을 기준으로 하여 국방부 제4국을 보상대상에서 제외하도록 한 것은, 특수임무의 내용 등에 있어서의 본질적 차이가 아닌 단지 각 군별 첩보부대의 창설일 및 운영기간에 해당하는지의 여부에 따라 법률의 수혜를 배제하는 것이므로 이는 합리적 이유가 없는 것으로서 「헌법」 제11조에 규정된, ‘국방부 제4국’ 소속 특수임무수행자들의 평등권을 침해한 행위라고 판단된다.

【참조조문】 「특수임무수행자 보상에 관한 법률」 제1조, 제2조, 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」 제2조, 제3조

【진 정 인】 이○○

【피진정인】 국방부 장관

- 【주 문】**
1. 피진정인 국방부장관에게 제4국 소속 특수임무수행자가 보상대상에 포함되도록 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」을 개정할 것을 권고한다.
 2. 진정인의 진정중 진정요지 ‘가’항을 각하한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 「특수임무수행자 보상에 관한 법률」(이하 ‘특수임무수행자보상법’이라 함)이, ‘한국인 특수임무수행자’ 중, ‘주한연락처(이하 ‘KLO’라 함)’ 등 외국군 부대 소속 특수임무수행자인 경우를 그 보상대상에서 제외하고 있는 것은 평등권의 침해이다.

나. 「특수임무수행자보상법」의 규정상, 1948. 8. 15.부터 1949. 1.까지 국방부 산하에서 존재하였던 특수공작국인 제4국이 위 법의 보상대상에 해당되에도 불구하고 동법 시행령 제3조가 ‘국방부 제4국’을 그 보상대상에서 제외하고 있는 것은 평등권의 침해이다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

1) 진정요지 ‘가’항에 관하여

한국전쟁 중 KLO 첩보부대원들은 비록 유엔군사령부인 미극동군사령부 산하의 첩보기구 소속이었으나 한국인으로 한국전쟁을 위하여 희생한 것이고 한국전쟁 시 한국군 역시 유엔군사령부에 편입되어 작전지휘를 받았던 것인데, 한국군 소속이 아니라는 이유만으로 특수임무수행자보상대상에서 제외시키는 것은 평등권을 침해하는 것이다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

실제로 미군과의 교섭, 보급물자 조달 및 편의제공 역할을 하는 미군 고문관이 KLO뿐만 아니라 한국육군 첩보부대에 동일하게 배치되었으며, KLO 첩보부대원들의 활동에 있어서는 부대장이 광범위한 재량권을 가지고 운영하였으며, 대원들의 훈련과 임무수행 과정은 매우 혹독하였으나 미극동군사령부는 대원들에 대한 군번, 계급 및 보수나 보상을 전혀 제공하지 않았다. 대원들의 활동내용을 볼 때 실질적으로 한국군 소속인 경우와 다를 것이 없었는바, 외국군 소속인 경우를 특별히 구별하여 보상에서 제외할 이유가 없다.

2) 진정요지 '나'항에 관하여

1948년 정부 수립 이후 국방본부 내 '제4국'이라는 첩보본부가 있었던 것은 대한민국정부 공보처에서 1948년 12월 7일 발행된 관보 제20호에 게재되어 있을 뿐 아니라, 한국군 창건사에도 '국방부 안에는 반공 민주군대로서의 정신무장을 공고히 하기 위해 정치(정훈)국을 설치하는 동시에, 북한의 끊임없는 대남도발을 분쇄하기 위하여 제4국(특수공작국)이 설치되어 미국의 OSS부대에 해당하는 특수부대로 창설하였다'고 명시하고 있어, 그 존재가 명백히 증명되고 있다. 국방부 제4국 소속 대원들이 혹독한 훈련과정을 거쳐야 했고 월급이나 해체 시 특별한 보장이 없는 상태에서 심한 정신적·육체적 고통을 겪었던 점은 다른 한국군 소속 특수임무수행자와 같음에도 불구하고 제4국을 보상 대상에서 제외하고 있는 것은 평등권의 침해이다.

나. 피진정인

1) 진정요지 '가'항에 관하여

국가가 군 첩보부대를 창설·운영하면서 소속 인원을 모집, 선발하는 과정이 음성적으로 회유 등에 의해 이루어졌고, 교육훈련과정에서 기본적인 인권을 충분히 보장해주지 않았으며, 근무 당시 급여 및 수당 등을 미흡하게 지급하였고, 임무수행 또는 교육훈련 중 사망하거나 행방불명된 자의 유가족에게 그 사실을 통보하지 않았을 뿐더러 장기간 이를 은폐하여 정당한 보훈혜택을 받을 수 없도록 하였던 사실 등에 대한 반성적 고려에 따라 특수임무수행자 및 그 유가족에게 필요한 보상을 하기 위하여 「특수임무수행자보상법」이 제정된 것이다. 이러한 법률의 입법취지를 고려해 볼 때 외국군에서 운용한 첩보부대원이 비록 한국인이고 한국전쟁을 위한 경우라 하더라도 대한민국이 그 선발, 훈련에 관여하지 아니하

였으므로 보상대상이 될 수 없다.

2) 진정요지 '나'항에 관하여

「특수임무수행자보상법」에서 법률의 적용기간을 시행령에 위임하였는데, 그 위임을 받아 동법 시행령 제3조에서 육군, 해군, 공군 첩보부대의 창설일을 기준으로 그 적용기간을 정하였다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 1948. 12. 7. 발행된 '대한민국정부공보처 관보 제20호'의 내용 중 「국방부 직제」가 게재되어 있으며 동 직제 제7조는 '제4국(第四局)은 조사(調査), 방첩(防諜) 및 검찰(檢察)에 관한 사항을 분장한다.'고 명시하고 있다.

나. 2002. 국방부 군사편찬연구소가 발간한 「건군사」에서는 건군의 역사적 전개를 다루면서 '첩보수집과 검찰기능의 전담기구로 1948년 12월 국방부 내에 제4국(특수공작국)을 설치하였다'고 적시하고 있으며, 2003. 동 연구소에서 발간한 「한국전쟁의 유격전사」 역시 북한의 테러에 의한 국내 교란에 대비한 조직으로 '정부수립 후 대통령 직속으로 중앙정보국이 있었고, 국방부에 제4국이 있었다'고 기술하고 있다.

5. 판단

가. 진정요지 '가'항에 관하여

진정인이 소속되었던 KLO 부대가 외국군 소속 부대인 것은 다툼이 없는 바, 「특수임무수행자보상법」 제2조 제2호에서 정의된 '특수임무수행자'를 해석함에 있어서 외국군 소속부대도 포함되는 것으로 보아야 하는 지가 쟁점이라 할 것이다. 그런데 법률에서 명시하고 있는 '군' 혹은 '국민'은 국회에서 제정된 법률이 대한민국의 영토고권 아래에서 적용될 것을 예상하고 있는 것을 감안할 때에 특별한 사정이 없는 한 '한국군' 혹은 '한국 국민'을 지칭하는 것으로 해석함이 일

제11장 사회적 신분에 의한 차별

반적이다. 따라서 동법 시행령에서는 위 법률의 해석에 따라 외국군 소속부대 특수임무수행자를 그 보상대상에서 제외하고 있는바, KLO 부대가 동 법률이 보상하고자 하는 특별한 희생을 한 특수임무수행자에 해당하는지의 여부는 별도의 입법사안으로 다루어야 할 것으로 판단된다.

나. 진정요지 '나'항에 관하여

「특수임무수행자보상법」은 '군 첩보부대에 소속되어 특수임무를 하였거나 이와 관련한 교육훈련을 받은 자'로서 '국가를 위해서 특별한 희생이 요구되는 활동'을 한 경우를 동 법률의 보상대상으로 하면서 다만, 그 보상대상이 되는 특수임무수행 기간에 대하여 1948. 8. 15.부터 2002. 12. 31.의 범위 내에서 시행령이 정하도록 위임하고 있다. 위 법률은 특수임무와 관련하여 국가를 위하여 특별한 희생을 한 특수임무수행자와 그 유족에 대하여 필요한 보상을 함으로써 특수임무수행자와 그 유족의 생활안정을 도모하고 국민화합에 이바지 함을 그 목적으로 하여 제정된 것인 바, 이러한 법률의 입법취지에 비추어 보면, 위 법률은 그 하위 시행령에 대하여 실제로 위 기간 사이에 각 군에서 조직되어 특수임무수행자로서 활동한 자들을 보상대상에 포함시키라는 의미에서 위임한 것으로 해석되는 것이 마땅하며, 동 시행령이 이를 벗어나서 임의적으로 특정의 기간을 한정하여 실제로 특수임무수행자로서 활동한 자를 보상대상에서 배제할 수 있는 권한까지 위임 받은 것으로 볼 수 없다.

이 사건 '국방부 제4국'의 경우 대한민국정부 공보처 발행 관보 및 국방부 군사편찬연구소에서 발간한 자료에 의하면 1948. 12.부터 1949. 1.까지 국방부 산하에 설치되어 특별한 희생이 요구되는 활동을 하였던 사실이 확인되고 있는 바, 시행령에서 적용기간을 육군, 공군, 해군 첩보부대 창설일만을 기준으로 하여 국방부 제4국을 보상대상에서 제외하도록 한 것은, 특수임무의 내용 등에 있어서의 본질적 차이가 아닌 단지 각 군별 첩보부대의 창설일 및 운영기간에 해당하는지의 여부에 따라 법률의 수혜를 배제하는 것이므로 이는 합리적 이유가 없는 것으로서 「헌법」 제11조에 규정된, '국방부 제4국' 소속 특수임무수행자들의 평등권을 침해한 행위라고 판단된다.

6. 결론

「특수임무수행자보상법」에서 특수임무수행자가 외국군 소속인 경우 그 보상

대상에서 제외하도록 하는 것은 국회의 입법권과 관련된 사안으로 위원회의 조사 대상에 해당하지 않으므로 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호 및 제32조 제1항 제1호에 의하여 각하하고, 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」에서 그 적용기간을 각 군 첩보부대의 창설일을 기준으로 하여 국방부 제4국을 보상대상에서 제외시킨 것은 합리적 이유 없어 헌법 제11조에 규정된, '국방부 제4국' 소속 특수임무수행자들의 평등권을 침해하는 행위이므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 의하여 주문과 같이 결정한다.

2007. 3. 12.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최영애 위원 김호준 위원 정강자 위원 최금숙
위원 신혜수 위원 원형은 위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근

〈별지〉 관련 법령

1. 특수임무수행자 보상에 관한 법률

제1조 (목적) 이 법은 특수임무와 관련하여 국가를 위하여 특별한 희생을 한 특수임무수행자와 그 유족에 대하여 필요한 보상을 함으로써 특수임무수행자와 그 유족의 생활안정을 도모하고 국민회합에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "특수임무"라 함은 특별한 내용·형태의 정보수집 등을 목적으로 하는 국가를 위한 특별한 희생이 요구되는 활동을 말한다.
2. "특수임무수행자"라 함은 1948년 8월 15일부터 2002년 12월 31일 사이에 대통령령이 정하는 기간중 군 첩보부대에 소속되어 특수임무를 하였거나 이와 관련한 교육훈련을 받은 자로서 제4조제2항제1호에 의하여 특수임무수행자로 인정된 자를 말한다.
3. "유족"이라 함은 특수임무수행자의 민법상 재산상속인을 말한다.

② 특수임무수행자의 대상판단·적용기간 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령

제2조 (정의) 특수임무수행자보상에관한법률 제2조제1항제2호의 규정에 의한 "군 첩보부대"라 함은 대한민국의 국군이 특별한 내용·형태의 정보수집 등을 목적으로 창설하여 운용한 부대를 말하며, 외국군에 소속되었거나 군 첩보부대의 창설 이전에 구성되어 유격전 등에 종사한 부대를 제외한다.

제3조 (적용기간) 법 제2조제1항제2호에서 "대통령령이 정하는 기간"이라 함은 다음 각호의 기간을 말한다.

1. 육군 : 1951년 3월 6일부터 1994년 12월 31일까지
2. 해군 : 1949년 6월 10일부터 1993년 12월 31일까지
3. 공군 : 1951년 5월 15일부터 1971년 8월 31일까지

11 2007.4.11.자 06진차430 결정 [초등학교 병설유치원 임시강사의 호봉상한 제한]

○○○ 교육청이 초등학교 병설유치원 임시강사의 호봉을 26호봉으로 제한함으로써 정규교사와 달리 대우하는 것은 불합리한 차별이므로 호봉상한 제한을 폐지할 것을 권고한 사례

【결정요지】

경기도교육청이 관할 초등학교 병설유치원 임시강사의 호봉제를 운용함에 있어 정규교사와 달리 호봉상한을 26호봉으로 제한하고 있으나 임시강사는 정규교사와 동일한 업무를 수행하고 있고 임시강사라 하여 경력에 따른 직업적 숙련도가 달리 발현된다는 근거도 없으며, 연금수급권자인 퇴직공무원 출신의 기간제교원에게 적용되는 호봉상한을 임시강사에 준용해야 할 이유가 없어 이 사건 진정내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당한다.

【참조조문】 「공무원보수규정」 제5조, ○○○ 교육청 「공립유치원계약제교원 운영지침」

【진 정 인】 이○○

【피진정인】 ○○○교육감

【주 문】 피진정인에게 퇴직교육공무원 출신 외 임시강사의 호봉을 최고 26호봉으로 제한하지 않도록 ○○○ 교육청의 「공립유치원 계약제교원 운영지침」을 개정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

○○○ 교육청이 초등학교 병설유치원 정규교사와 달리 임시강사의 호봉상한을 26호봉으로 제한한 것은 불합리한 차별이므로 호봉상한 제한을 폐지할 것을 원한다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정인은 ○○○ 교육청 관할 초등학교 병설유치원에 1991년 신규채용되어 현재까지 약 16년간 근무하고 있는 임시강사로서, 2002년 경 ○○○ 교육청이 임시

제11장 사회적 신분에 의한 차별

강사의 호봉상한을 26호봉으로 제한한 이후로 5년간 호봉승급을 받지 못하고 있다. 이는 정규교사에 비해 임시강사를 불합리하게 차별하는 것이므로 호봉상한 제한을 폐지할 것을 요구한다.

나. 피진정인

1) ○○○ 교육청의 「공립유치원 계약제교원 운영지침」(2006. 3. 1, 이하 ‘운영지침’이라 한다)에서 임시강사의 호봉상한을 26호봉으로 제한하는 것은 호봉상한을 제한하고 있는 다른 계약제교원과 형평성을 유지하고 ○○○ 교육청의 예산 범위 안에서 지급하기 위한 것이다.

2) 임시강사의 호봉상한을 26호봉으로 제한하는 것은 기간제교원 등 다른 계약제교원과 형평성 및 ○○○ 교육청의 예산상황을 고려한 것이므로 정규교사에 비해 부당하게 차별하고자 하는 것이 아니며, 현재 정부의 공공부문 비정규직 종합대책을 근거로 임시강사의 고용안정 대책을 검토 중에 있다.

3. 관련규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 임시강사는 ○○○ 교육청이 교육인적자원부로부터 정원을 배정받지 못한 신·증설 공립 병설유치원에 임용한 정원 외 계약제 교원으로 운영지침에는 1년 단위로 임용한다고 규정되어 있으나, 실제로는 임시강사가 근무하던 유치원에 정규교사가 배치되어 오면 정규교사가 배치되지 않은 다른 유치원에 배치되는 방식으로 현재 총 136명이 7년~16년간 근무하고 있다.

나. 피진정인은 임시강사에게 봉급을 지급함에 있어 1994년경 「공무원보수규정」에 의한 호봉제를 적용하였으나, 2003년부터 상기 운영지침에 의거 호봉상한을 26호봉으로 제한하였고, 현재 임시강사들은 12호봉~26호봉의 봉급액을 받고 있다.

다. 피진정인 관할 유치원에 근무하는 대부분의 유치원교사들은 만 4세반, 만

5세반 등 특정 학급을 전담하여 해당 학급 유아들을 포괄적으로 지도하고 있고, 각 유치원에서는 맞벌이 부모 등의 사유로 장시간 지도를 필요로 하는 유아들을 위해 종일반을 별도로 혹은 오후에 통합 운영하고 있다. 피진정인 관할 유치원들은 교무부, 연구부, 환경·서무부, 종일반으로 업무를 구분하고 있고, 임시강사는 대부분 종일반 운영업무를 담당하도록 하고 있어 교육과정 운영 및 유아지도 업무는 정규교사와 동일하게 수행하고 있다고 볼 수 있다.

5. 판단

가. 이 사건의 쟁점은 피진정인이 관할 초등학교 병설유치원 임시강사에게 「공무원보수규정」에 의거 정규교사와 동일하게 호봉제를 적용함에 있어 정규교사의 호봉상한은 제한하지 않음에도 임시강사의 호봉상한은 26호봉으로 제한하는 것이 차별인지 여부이다.

나. 임시강사는 정규교사가 배정되지 아니한 공립유치원에 정원 외로 임용되어 교육과정 운영 및 유아지도 업무를 담당하므로 기본적으로 정규교사와 동일한 업무를 수행하고 있다고 판단된다. 피진정인은 임시강사에 비해 정규교사가 비교적 책임이 큰 업무를 담당하고 있음을 이유로 임시강사에 대한 호봉상한 제한이 합리적이라고 주장하나, 담당 업무가 갖는 책임의 경중은 정규교사 사이에도 차이가 있는 점, 각 임시강사가 담당하는 업무는 해당 유치원의 실정에 따라 차이가 있는 점, 대부분의 임시강사가 담당하는 종일반 업무가 책임이 낮은 업무라고 볼 수 없다는 점에서 피진정인의 주장을 받아들이기 어렵다.

다. 한편, 「공무원보수규정」상 호봉 산정의 근간은 각 교원의 경력이므로 임시강사라고 하여 정규직교원에 비해 경력에 따른 직업적 숙련도가 달리 발현한다는 근거가 없는 한 임시강사라는 이유로 호봉계가 달리 적용될 이유가 없고, 임시강사의 직업적 숙련도가 26호봉 이상이 되면 발현되지 않는다고 볼 수 없으므로 임시강사의 호봉상한을 26호봉으로 제한하는 것은 호봉 승급제도의 취지와 맞지 않는다.

라. 피진정인은 또한 한정된 예산범위 안에서 임시강사의 보수를 지급해야 하고, 동일한 계약제교원에 속하는 기간제교원이 「공무원 보수규정」상 호봉상한

제11장 사회적 신분에 의한 차별

을 14호봉으로 제한받는다는 이유로 동 규정을 임시강사에게도 준용하여 호봉상한을 정한 것이라고 주장하나, 상기 규정에서 호봉상한을 제한하는 기간제교원은 퇴직공무원으로서 연금수급권자인 경우에 한정되는 것이고, ○○○ 교육청의 운영지침상 '예산의 범위 안에서'라는 의미는 임시강사 등 전체 계약제교원의 임용 규모·임용시기 등을 예산에 부합되도록 시행하라는 의미로 해석하는 것이 타당하므로 퇴직교육공무원 출신이 아닌 임시강사의 호봉상한을 일률적으로 26호봉으로 제한하여 불리하게 처우하는 것은 불합리한 차별에 해당하는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 공무원보수규정

제5조 (공무원의 봉급) 공무원의 봉급월액은 별표 1 공무원별봉급표구분표에 의한 별표 3 내지 별표 14의 해당봉급표에 명시된 금액으로 한다.

[별표 11] 유치원·초등학교·중학교·고등학교교원 등의 봉급표

(월지급액, 단위 : 원)

호 봉	봉 급 액	호 봉	봉 급 액
1	905,700	21	1,826,600
2	936,500	22	1,898,100
중 간 생 략			
18	1,633,400	38	3,092,200
19	1,697,900	39	3,160,600
20	1,762,300	40	3,228,500

※ 비고: 유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대하여는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급액을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만, 「교육공무원법」 제32조제1항제4호에 따른 기간제교원의 봉급은 14호봉을 넘지 못한다.

2. 000 교육청 「공립유치원계약제교원 운영지침」

- 보수 : 임시강사의 보수는 '공무원 보수규정 제8조 별표11의 비고'에서 정하는 바에 의거 산정된 호봉의 봉급액을 예산의 범위 안에서 지급하되, 호봉급(상한 호봉 26호봉)으로 지급한다.

**12] 2007.4.30. 자 06진차395, 06진차831(병합) 결정 [○○○○공사
자원관리원 사내근로복지기금 등 차별]**

- [1] ○○○○공사 사내 인트라넷 코비스 게시판 사용 권한을 임직원들에게 부여하면서 자원관리원에 대하여는 게시물 게시 권한을 부여하지 않은 것이 차별인지 여부 (적극)
- [2] 자원관리원을 사내근로복지기금의 수혜 대상에서 배제한 것이 차별인지 여부(소극)

【결정요지】

[1] 사내인트라넷 게시판은 직원들이 자유 의견을 수시로 게시하는 등 사내 비공식 의사소통에서 핵심적인 역할을 하고 있음에도 피진정인 한국방송공사는 자원관리원은 직원이 아닌 사원일 뿐이며 외근이 잦은 업무 특성상 사내인트라넷 게시판에 게시물을 게시할 권한이 불필요하다고 주장하고 있으나, 이는 자원관리원을 다른 직원과 달리 대우하여 게시 권한을 부여하지 아니하는 합리적 근거라 할 수 없다.

특히, 자원관리원은 사용자인 한국방송공사에 대하여 종속적 근로관계에 있는 근로자임이 명확하고 이미 이들은 열람 권한을 부여받고 있는 것으로 보아 게시판 비밀유지가 의견 게시를 하지 못하게 하는 핵심 사유가 아니라는 점 등을 고려할 때, 자원관리원에게 코비스(사내 인트라넷) 게시판에 의견을 게시하지 못하도록 하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

[2] 피진정인이 진정인 및 피해자에 대하여 사내근로복지기금의 목적사업 중 가장 중요한 항목인 대학학자금 지원을 개시하고 향후에도 그 수혜 대상 목적사업의 범위를 확대할 것임을 명확한 점을 고려할 때, 더 이상의 별도 구제조치가 필요하지 아니한 것으로 판단된다.

【참조조문】 ○○○○공사 「인사규정」 제4조, ○○○○공사 「수신료 징수업무 처리 규정 시행세칙」 제37조, 제43조, 제51조, 제52조, 제53조, 제70조

【진 정 인】 김○○

【피 해 자】 진정인 등 117명

【피진정인】 1. ○○○○공사 사장
2. ○○○○공사 사내근로복지기금이사회

【주 문】 1. 피진정인 ○○○○공사사장에게 피해자들에 대하여 ○○○○공사 사내 인트라넷 코비스 게시판을 임직원 등과 동등하게 이용할 권한을 부여할 것을 권고한다.

2. 진정인의 진정요지 중 나.항에 대해서는 기각하고, 다.항과 라.항에 대해서는 각하한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인 등 피해자 117명은 ○○○○공사에서 미등록 수상기 발굴 및 등록을 주 업무로 하는 자원관리원들인데 다음과 같이 차별받고 있으므로 시정을 요구한다.

가. 자원관리원은 ○○○○공사 사내 인트라넷(KoBiS, 이하 ‘코비스’라 한다) 게시판에 의견을 게시할 권한을 갖지 못한다.

나. 자녀대학학자금, 재해보장지원 등의 사내근로복지기금 목적사업 수혜대상에서 자원관리원은 배제당하고 있다.

다. 자원관리원은 내근직 직원과 동일한 업무를 수행함에도 불구하고 상대적으로 적은 임금을 받고 있다.

라. 자원관리원은 직원과 동등한 수준의 업무를 처리함에도 불구하고 직원이 아닌 사원으로 분류되어 각종 복지혜택 등에서 배제되고 있다.

2. 당사자 및 참고인 주장

가. 피진정인 ○○○○공사사장

1) 진정요지 가.항과 관련하여, 코비스의 기능이 직원에게는 ‘사내 의사결정 기능 지원’이지만, 사원에게는 단지 ‘업무연락 기능 지원’일 뿐이며, 자원관리원은 직원 신분이 아닌 사원 신분이므로 개방이 불가하다. 직속 관현악단, 성우 등 여타 ○○○○공사 사원들에게도 게시물 게시 등 일부 권한을 부여하고 있지 아니하고 있으며, 또한 자원관리원의 주업무는 외근을 통한 미등록 수상기 발굴이므로 인트라넷 게시물 게시 기능이 반드시 필요한 권한은 아니다.

2) 진정요지 다.항과 관련하여, 재원관리팀 내근직과 자원관리원은 서로 전혀

제11장 사회적 신분에 의한 차별

다른 업무를 수행하고 있으므로, 진정인의 주장은 타당성이 없다.

나. 피진정인 ○○○공사사내근로복지기금이사회

진정요지 '가'항과 관련하여, 2006. 12. 27. ○○○공사와 전국언론노동조합 ○○○공사 자원관리원지부 사이에 체결된 임금협약(이하 「임금협약」이라 한다)에 명시하였듯이 진정인이 주장한 사내근로복지기금의 목적사업 중 일부를 자원관리원에게도 제공하기로 이미 합의하였으며, 잔여 목적사업들의 경우도 향후 재원이 확보되는 한 지속적으로 그 수혜 범위를 확대할 계획이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○○공사 근무자는 직원과 사원으로 구분되며, '직원'은 「인사규정」 제 4조에서 구분하고 있는 일반직, 특정직 및 촉탁직을 지칭하는 반면, '사원'은 자원관리원, 교향관현악단, 국악관현악단, 효과, 무용단, 합창단 및 전속성우 등 직원의 ○○○공사 와 근로관계에 있는 근로자를 지칭한다.

나. 자원관리원은 종전 텔레비전 수신료 징수업무를 담당하던 징수원들로서, 1994년 10월 수신료 징수제도 개선 후 일부 징수원들은 한국전력공사로 전직한 반면, 피해자들은 ○○○공사에 잔류하여 2007. 4. 현재 전국 각지에서 총 117명이 근무하고 있다. 그 주요 업무는 미등록 텔레비전 수상기를 발굴·등록하고 수신료 관련 현장 민원을 처리하는 것이다. 또한 자원관리원의 인사, 보수 및 근로조건 등은 「인사규정」이 아닌 「수신료 징수업무 처리규정 시행세칙」에 명시되어 있으며, 특히 이들은 기간의 정함이 없는 근로자로서 동 시행세칙의 규정에 따라 60세의 정년과 신분이 보장되어 있다.

다. 자원관리원은 그 동안 사내근로복지기금의 혜택에서 전적으로 배제되어 있었으나 「임금협약」에 따라 동 기금 목적사업 중 자녀대학학자금, 재해보장(입원 진료비 제외), 재난구호금 및 생활안정자금 대부 등의 혜택을 부여받았고, 이를

위해 ○○○공사는 약 29억 원을 추가로 동 기금에 출연하였다. 한편, 교향관현악단과 국악관현악단이 1999년 사내근로복지기금의 수혜대상에 포함될 당시에도 목적사업 전부에 대한 혜택을 받은 것은 아니며, 매년 그 범위를 점차로 확대하면서 결국 2004년에 이르러 완전한 혜택을 받게 된 사실이 있다.

라. 코비스 메뉴 중 환경설정 등 부가기능을 제외한 핵심기능으로는 결재업무, 게시판, 전자우편, 커뮤니티, 업무지원, 지식센터가 있으며 이들 기능은 직원 및 예비·수습사원에게는 완전히 개방되어 있으나 사원에게는 결재업무와 게시판 글 게시 기능을 부여하지 않되, 게시물의 열람은 가능하다. 한편 코비스 게시판 하위 메뉴는 최근게시판, 미열람게시판, 바른말/고운말, 외국어한마디, 글쓰기 및 토론방이며, 이 중 토론방의 하위메뉴는 토론방개설, 모든 토론, 참여중인 토론, 내가 진행중인 토론 및 완료된 토론이다. 이 게시판은 ○○○공사 임직원 간의 의견 교환, 토론, 노동조합 활동 홍보 등 사내 의사소통의 핵심 역할을 담당하고 있다.

5. 판단

가. 진정요지 가.항에 대하여

코비스 게시판은 직원들이 자유 의견을 수시로 게시하고 같은 사업장의 ○○○공사 본부노동조합은 이를 활용하여 선전·홍보 활동을 하기도 하는 등 사내 비공식 의사소통에서 핵심적인 역할을 하고 있음에도 피진정인 ○○○공사는 자원관리원은 직원이 아닌 사원일 뿐이며 외근이 잦은 업무 특성상 코비스 게시판에 게시물을 게시할 권한이 불필요하다고 주장하고 있으나, 이는 자원관리원을 다른 직원과 달리 대우하여 게시 권한을 부여하지 아니하는 합리적 근거라 할 수 없다.

특히, 자원관리원은 사용자인 ○○○공사에 대하여 종속적 근로관계에 있는 근로자임이 명확하다는 점, 이들은 기간제가 아닌 정년이 보장되는 근로자로서 합법적 노동조합을 결성한 주체이며 「수신료 징수업무 처리규정 시행세칙」 제37조에서는 '자원관리원은 이 규정이 정한 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 신분상 불리한 처분을 받지 아니한다고 하여 그 신분을 보장받고 있는 점, 또한 이미 이들은 열람 권한을 부여받고 있는 것으로 보아 게시판 비밀유지가 의견 게시를 하지 못하게 하는 핵심 사유가 아니라는 점, 그리고 ○○○공사는 직원과 사원뿐만 아니라 사원도 그 업무에 따라 다양한 신분으로 나뉘는

제11장 사회적 신분에 의한 차별

등 다양한 근로관계가 혼합되어 있는 2005. 12. 31. 현재 총 인력 5,369명의 거대 조직인 점을 고려할 때, ○○○공사 사내 의사소통에 있어서 핵심적인 역할을 담당하고 있는 코비스 게시판에서 의사 표현을 자유롭게 할 수 있는 권리는 이들이 직원과 달리 대우 받는 사원 신분이라는 사실 여부와 무관하게 이들에게 부여된 당연한 권리라 할 것이다. 따라서 자원관리원에게 코비스 게시판에 의견을 게시하지 못하도록 하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

나. 진정요지 나.항에 대하여

사내근로복지기금이 한정된 재원으로 운영된다는 점, 117명의 새로운 수혜자를 받아들이는 과정이 점진적일 수밖에 없다는 점, 또한 현재 피진정인들이 진정인 등과 합의하여 동 기금의 목적사업 중 가장 중요한 항목인 대학학자금 지원을 개시하고 향후에도 그 수혜 대상 목적사업의 범위를 확대할 것임을 확약한 점을 고려할 때, 더 이상의 별도 구제조치가 필요하지 아니한 것으로 판단된다.

다. 진정요지 다.항에 대하여

이 부분 진정내용에 대하여는 2006. 12. 21. 진정인이 진정을 취하하였다.

라. 진정요지 라.항에 대하여

하나의 법인이 자신의 근로자를 직원과 사원으로 구분하여 달리 대우하는 것 자체는 인권문제가 아니므로 위원회의 조사대상이 아니다.

6. 결론

가. 진정요지 가.항과 관련하여, 피진정인 ○○○공사가 자원관리원에게 사내 인터넷 코비스 게시판에서의 게시물 게시 권한을 부여하지 않는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조제1항제2호의 규정에 따라 ○○○공사사장에게 시정을 권고한다.

나. 진정요지 나.항 부분은 「국가인권위원회법」 제39조제1항제3호의 규정에 따라 기각하고, 진정요지 다.항 및 라.항 부분은 같은 법 제32조제1항제8호 및 제1

호의 규정에 따라 각하하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제11장 사회적 신분에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. ○○○○공사 「인사규정」 (2006. 1. 11. 규정 제1006호)

제4조 (직원) ① 공사의 직원은 일반직·촉탁직·특정직으로 구분한다.<개정 2004. 3. 1.>

② <생략>

2. ○○○○공사 「수신료 징수업무 처리규정 시행세칙」 (직권개정 2004.12.24 세칙 제232호)

제37조 (신분보장) 자원관리원은 이 규정이 정한 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 신분상 불리한 처분을 받지 아니한다.

제43조 (정년퇴직) ① 자원관리원이 정년에 도달한 경우는 퇴직한다.

② 자원관리원의 정년은 만60세로 한다.

③ <생략>

제51조 (담당업무) 자원관리원의 업무는 다음 각호와 같다.

1. 수신료 자원관리(조사 및 발굴)
2. 체납수신료 자원관리 및 징수(고지)
3. 기타 사업소장이 지정하는 업무

제52조 (출근 및 근무) ① 자원관리원은 시업시각에 매일 사업소에 출근하여 사업소장의 업무지시를 받고 업무에 임한다. 다만, 사업소장은 지역여건을 감안하여 사업소 출근일자를 별도로 지정할 수 있다.

② 자원관리원은 지정된 담당구역에서 근무하여야 한다. 다만, 사업소장은 구역관리상 필요한 경우 타구역에서 병행하여 근무케 할 수 있다.

제53조 (근로시간등) ① 자원관리원의 근로시간은 휴게시간을 제하고 1주 40시간, 1일 8시간을 원칙으로 한다. <개정 2004.7.1>

② <이하 생략>

제70조 (자원관리원의 감독) 사업소장은 자원관리원의 활동상황을 수시로 점검하고 필요한 감독을 하여야 한다.

13 2007.2.20.자 06진차231 결정 [비정규직 조리보조원 정년 제한]

○○학교장에게 비정규직 조리보조원 등 학교회계직원의 정년을 규정하고 있는 취업규칙 제29조를 삭제하고 피해자에 대해 적절한 구제 조치를 취할 것을 권고한 사례

【결정요지】

피진정인이 정년을 만 50세로 제한해야 할 합리적인 사유가 없음에도 불구하고 50세 정년규정을 들어 해고한 것은 피해자가 비정규직이라는 이유로 불리한 처우를 한 것으로서, 이는 고용과 관련한 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

【참조조문】 「지방공무원법」 제66조, 「○○고등학교 취업규칙」 제29조, 「조리보조원 채용규정」 제4조, ○○고등학교 「학교회계직원 계약관리기준」 제18조, 「근로계약서」 제11조

-
- 【진 정 인】**
1. 김○○
 2. 이○○
 3. 배○○
 4. 박○○
 5. 김○○
 6. 이○○
 7. 김○○
 8. 우○○
 9. 김○○
 10. 이○○
 11. 권○○
 12. 이○○
 13. 허○○
 14. 김○○
 15. 김○○
 16. 강○○
 17. 송○○

제11장 사회적 신분에 의한 차별

18. 김○○
19. 이○○
20. 박○○
21. 김○○
22. 류○○
23. 김○○
24. 박○○
25. 김○○

【피진정인】 ○○고등학교장

【주 문】 피진정인에게, 비정규직 조리보조원 등 학교회계직원의 정년을 규정하고 있는 취업규칙 제29조를 삭제하고 피해자에 대해 적절한 구제조치를 취할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인이 비정규직인 조리보조원의 정년을 50세로 제한한 것은 비정규직에 대한 부당한 차별이다

2. 당사자의 주장

가. 진정인 주장

1) 피해자는 2000. 10. 2. 피진정인 소속 비정규직 조리보조원으로 채용되어 근로계약을 갱신하면서 6년간 계속 근무하여 왔다.

2) 피진정인은 피해자가 만 50세에 이르자 비정규직 취업규칙의 정년 제한 규정을 적용하여 2006. 3. 해고하였다. 학교에 근무하는 일반직원에 대해서는 관련 법령에 따라 57세의 정년이 적용되고 있는 것과 비교할 때 조리보조원에 대해서만 50세로 정년을 제한한 것은 차별이다.

3) 2004. 6. 교육부는 학교 비정규직에 대한 처우 개선안을 마련하였으며 비록 비정규직이라 하더라도 특별한 해고 사유가 없는 한 계속 근로할 수 있도록 조치하였다. 피진정인도 교육부 개선안에 따라 근로조건을 일부 개선하였으나 유독 정

년에 대해서는 교육부 개선안에 명확한 규정이 없다는 이유로 정년을 단축하였다.

나. 피진정인

1) 피진정인은 비정규직 취업규칙 제29조의 정년 규정과 조리보조원 채용규정 제4조에 근거하여 만 50세가 된 피해자를 2006. 3. 1.자로 정년퇴직시켰다.

2) 조리보조원은 한번에 많은 양의 음식을 준비하며 무거운 조리기구를 다루고, 식재료 및 조리한 음식물을 운반·배식하는 업무를 수행해야 하므로 상당한 체력이 요구된다. 작업능력 및 팀원간 협력을 위해서도 만 50세 정년 규정은 불가피하다.

3) 2005. 7. 19. 취업규칙 제정 당시 재직 중인 비정규직원들의 동의를 받고 취업규칙을 울산지방노동청에 신고하였으며 피해자도 그 중 한명이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인 소속 직원수는 2006. 8. 현재 105명 정원에 105명 현원으로 교원이 74명, 일반직 6명, 비정규직인 학교회계직원이 25명이며 학교회계직원에는 조리보조원 18명이 포함되어 있다.

나. 피진정인은 2005. 7. 19. 비정규직 대상 취업규칙을 제정하고 피해자를 포함한 조리보조원 12명 등 총 19명의 연서명을 받아 울산지방노동청에 신고하였다. 동 취업규칙 제29조는 “학교회계직원의 정년은 매년 3월 1일자 기준으로 만 50세로 한다”고 규정하고 있다.

다. 피진정인이 2000. 9. 8.자로 시행한 조리보조원 채용규정 제4조 ‘자격요건’ 조항은 “매년 3월 1일자 기준으로 만 50세 미만자 중 신체 건강한 여성으로 한다”고 하여 만 50세의 채용기준을 정하고 있다.

제11장 사회적 신분에 의한 차별

라. 교원 이외의 일반직에게 적용되는 지방공무원법은 제66조 제1항에서 6급 이하 공무원의 정년을 57세로 규정하고 있으며, 피진정인 소속 교원이 아닌 일반직 직원은 동 규정에 따라 57세 정년 기준이 적용되고 있다.

마. 2004. 5. 정부는 비정규직에 대한 고용안정을 확보하고 비정규직 차별을 규제할 목적으로 '공공부문 비정규직 정부 대책안'을 추진하였으며, 구체적인 정책 지침을 실행하기 위하여 울산시교육청은 2004. 6. 11. '초·중·고등학교 비정규직 대책 시행계획'을 작성하여 관할 학교들에 시달하였다. '초·중·고등학교 비정규직 대책 시행계획'은 비정규직 규모의 단계적 축소, 신분안정화 추진, 처우개선, 근로관계법령상 근로조건 이행, 직무연수 기회 부여, 학교회계직원 계약관리 지침 마련 등의 정책 내용을 담고 있다.

바. '초·중·고등학교 비정규직 대책 시행계획'은 단순업무 직종에 대해서는 1년 단위 계약제로 운용하도록 하되, 현 비정규직이 의사에 반하여 퇴직하는 일이 없도록 규정하였다. 계약해지 사유에 대해서는 업무능력 부족 및 근무태만, 장기간의 병가, 고의 또는 중대한 과실에 의한 손실, 사업의 종료 등 4가지 고용조정 사유를 명시하되, 이에 해당되지 않는 한 원칙적으로 직원의 의사를 존중하여 재계약하도록 하였다. 더불어 고용조정 사유 중 업무능력 부족, 근무태만 등의 판단은 객관적인 평가자료에 근거하여 인사위원회 등 적절한 절차에 따라 이루어지도록 정하였다.

사. 울산지방교육청의 지침에 따라 2005. 7. 1. 피진정인이 규정한 '학교회계직원 계약관리기준' 제18조 및 제24조와 피해자의 근로계약서 제11조 및 제12조는 위 4가지 고용조정 사유 제한과 비정규직의 의사를 존중하여 재계약하도록 한다는 내용을 규정하였다.

아. 2005. 7. 8. 울산시교육청은 학교 비정규직에게 적용될 취업규칙을 제정하도록 하는 내용을 포함한 '개정 근로기준법 시행에 따른 각급학교 비정규직 회의자료'를 작성하여 관할 학교에 지침으로 시달하였다. 이에 따라 피진정인은 2005. 7. 19. 비정규직 취업규칙을 작성하여 울산지방노동청에 제출하였으나 울산시교육청이 예시한 취업규칙에는 포함되어 있지 않은 정년 50세 제한 규정을 포함시켰다.

자. 근로기준법 제99조 제1항은 “취업규칙은 법령 또는 당해 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 반할 수 없다”고 규정하고 있다.

차. 울산시교육청 산하 초·중·고등학교는 총 211개 학교이며, 그 중 피진정인을 포함하여 모두 13개 학교만이 취업규칙 또는 근로계약서를 통해 비정규직 정년을 규정하고 있다. 당해 13개 학교 중 상진초등학교와 연암초등학교, 울산여자고등학교, 화암고등학교 등 4개 학교는 조리보조원 정년을 각 57세 및 58세로 정하고 있으며, 그 외 피진정인과 연양초등학교, 옥현초등학교 등 9개 학교는 50세 이하로 정년을 정하고 있다. 이중 울산고등학교는 2006. 2. 28. 조리보조원에 대해 50세 정년 규정을 적용하여 계약 만료를 이유로 퇴직시켰으나, 당사자 등의 문제제기로 해고를 취소하고 재계약한 바 있다.

카. 만 50세 이상의 나이에 이르면 조리보조원 업무를 수행하기에 육체적 능력이 떨어지므로 적절하지 않다는 피진정인의 주장에 대해서는 이를 인정할만한 객관적인 증거가 없으며, 한편 피진정인은 조리보조원에 대해서만이 아니라 교무보조원, 매점판매원 등 학교회계직원 전체에 대해 만 50세 정년 제한을 적용하고 있다.

5. 판단

이 사건 진정의 요지는 피진정인이 비정규직인 조리보조원의 정년을 50세로 제한함으로써 합리적인 이유 없이 피해자를 불리하게 대우하였으므로 고용상의 차별을 하였다는 것인바, 조리보조원의 정년을 50세로 제한한 것이 비정규직이기 때문이었는지 여부와 이와 같은 피진정인의 행위에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴봐야 할 것이다.

2004. 5.부터 추진된 공공부문 비정규직 대책의 취지는 학교 비정규직에 대해 고용안정을 보장하려는 것이며, 피해자와 같은 단순업종에 대해서는 기간제 근로계약을 유지하되 4가지 고용조정 사유를 정하고, 그 이외에는 비정규직의 의사를 반영하여 재계약하도록 하고 있다. 이와 같은 취지는 피진정인이 제정한 ‘초·중등학교 학교회계직원 계약관리기준’과 피해자의 근로계약서에도 담겨져 있다.

이처럼 정부의 공공부문 비정규직 대책과 이를 반영한 울산시교육청의 제반 지침, 그리고 피진정인이 당해 지침에 따라 제정한 제규정은 조리보조원 업무와

제11장 사회적 신분에 의한 차별

같은 단순업종에 대해 형식적으로는 기간제 근로계약을 매년 갱신하는 형태를 취하게 하면서, 동시에 실질적으로는 계속 고용이 보장되도록 하여 신분안정을 꾀하려는 것이다. 1년 단위의 재계약 체결 제도와 정년 규정은 본질적으로 조화되기 어려움에도 불구하고 취업규칙과 근로계약서에 정년 규정이 포함된 것은 비정규직 대책의 고용보장의 취지가 수용되었음을 반증하는 것이라고 판단된다.

그런데 피진정인은 조리보조원 뿐만이 아니라 교무보조원, 매점판매원 등 비정규직인 학교회계직원 전체에 대하여 만 50세 정년 규정을 적용하고 있음에 비추어 볼 때, 피해자의 정년이 만 50세로 정해진 것은 조리보조원의 업무적 특성에 따른 것이라기보다는 비정규직임을 이유로 한 것으로 보인다. 피진정인은 만 50세로 정년을 정한 이유에 대하여 육체적 능력 감퇴와 조리보조원 채용규정 제4조를 근거로 들고 있으나, 50세가 넘으면 육체적 능력이 감퇴되어 조리보조원 업무를 수행할 수 없다는 의학적 근거를 찾기 어렵고, 다수의 학교에서 조리보조원 정년을 57세 또는 58세로 정하고 있는 상황에 비추어 보았을 때에도, 만 50세 이상이 되면 육체적 능력이 부족하여 조리보조원 업무를 수행할 수 없다는 피진정인의 주장은 합리적이라 할 수 없으며, 조리보조원 채용규정 제4조는 입직 연령을 규정한 조항인바, 이를 그대로 퇴직 연령으로 정하여야 할 아무런 근거도 없다. 더불어 고령으로 인한 육체적 능력감퇴로 업무수행이 어렵다면, 현저한 업무수행 능력부족 등을 객관적으로 평가하여 재계약 여부나 계약해지를 통해 해결할 수도 있을 것이다.

또한 피진정인은 피해자가 취업규칙 동의서에 서명하였으므로 차별이 아니라고 주장하고 있으나, 취업규칙이란 사용자가 일방적으로 작성하여 근로자들에게 적용함에도 불구하고 규범력을 승인받는 만큼 최초 작성시 근로자 과반수의 의견을 청취하도록 하고 있으며, 불이익하게 변경하는 경우에는 집단적 의사결정 방법에 의한 근로자들의 동의를 받도록 하고 있고, 취업규칙의 내용은 법령에 위반될 수 없도록 하고 있다. 이처럼 취업규칙은 그 법규범성으로 인해 법의 일반원칙인 평등원칙에 구속되며, 이에 반하는 취업규칙의 내용에 대해서는 그 효력을 주장할 수 없다고 할 것이다.

결국 피진정인이 피해자에 대하여 정년을 만 50세로 제한해야 할 합리적인 사유가 없음에도 불구하고 50세 정년규정을 들어 해고한 것은 피해자가 비정규직이라는 이유로 불리한 처우를 한 것으로서, 이는 고용과 관련한 차별행위에 해당한다는 것으로 판단된다.

6. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제11장 사회적 신분에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 지방공무원법

제66조 (정년) ① 공무원의 정년은 다음 각호와 같다.

1. 1급 내지 9급의 일반직공무원

5급이상 공무원 - 60세

6급이하 공무원 - 57세

2. 제4조제2항의 규정에 의하여 계급구분을 달리하는 일반직공무원

연구관 및 지도관 - 60세

연구사 및 지도사 - 57세

기타 특수기술직렬공무원 - 57세 내지 60세

3. 기능직공무원

방호직렬공무원 - 59세

기타 직렬공무원 - 50세 내지 57세

② 제1항제2호 및 제3호에 규정된 공무원의 계급별 또는 직무의 종류별 정년은 대통령령으로 정한다.

③ 삭제

④ 삭제

⑤ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 정년을 적용함에 있어 공무원은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연퇴직된다.

2. ○○고등학교 취업규칙

제29조 (정년) 학교회계직원의 정년은 매년 3월 1일자 기준으로 만 50세로 한다.

3. 조리보조원 채용규정

제4조 (자격요건) 매년 3월 1일자 기준으로 만 50세 미만자 중 신체 건강한 여성으로 한다.

4. ○○고등학교 학교회계직원 계약관리기준

제18조 (계약의 해지) ① 학교의 장은 직원이 다음 각호에 해당하는 때에는 근로계약을 중도에 해지할 수 있다.

1. 업무수행능력이 현저히 부족하거나, 업무를 태만히 한 때
 2. 제13조의 병가를 허가할 수 있는 기간을 경과하고도 신체·정신상의 장애로 직무를 감당할 수 없을 때
 3. 고의 또는 중대한 과실로 학교에 손해를 입혔을 때
 4. 사업의 종료, 예산의 감축 등의 사유로 계약의 해지가 불가피한 때
- ② 학교의 장이 제1항 제1호의 사유로 근로계약을 중도에 해지하고자 할 때에는 사전에 그 사유를 명시하여 문서로 일차 경고하여야 한다.
- ③ 학교의 장이 제1항 제1호, 제3호 및 제4호의 규정에 의하여 근로계약을 중도에 해지하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 문서로 그 시기와 사유를 직원에게 통지하여야 한다.
- ④ 직원이 자의로 사직하고자 할 때에는 14일 전에 근로계약의 해지 의사를 학교의 장에게 제출하여야 한다.

제24조 (재계약) ① 근로계약은 매년 1년 단위로 재계약한다.

- ② 학교의 장은 계약기간 만료 1개월 전까지 재계약 여부를 결정하고 그 결과를 직원에게 통지하여야 한다.
- ③ 학교의 장은 직원이 제18조 제1항 제1호에 해당하지 아니하는 한 직원의 의사를 존중하여 재계약하여야 한다.

5. 근로계약서

제11조 (계약의 해지) ① “갑”은 “을”이 다음 각 호에 해당하는 때에는 근로계약을 중도에 해지할 수 있다.

1. 업무수행능력이 현저히 부족하거나, 업무를 태만히 한 때
 2. 제13조의 병가를 허가할 수 있는 기간을 경과하고도 신체·정신상의 장애로 직무를 감당할 수 없을 때
 3. 고의 또는 중대한 과실로 학교에 손해를 입혔을 때
 4. 사업의 종료, 예산의 감축, 대학수능 이후 급식인원 감축 등의 사유로 계약의 해지가 불가피한 때
- ② “갑”이 제1항 제1호의 사유로 근로계약을 중도에 해지하고자 할 때에는 사전에 그 사유를 명시하여 문서로 일차 경고하여야 한다.
- ③ “갑”이 제1항 제1호, 제3호 및 제4호의 규정에 의하여 근로계약을 중도에 해지하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 문서로 그 시기와 사유를 “을”에게

제11장 사회적 신분에 의한 차별

통지하여야 한다.

④ “을”의 자의로 사직하고자 할 때에는 14일 전에 근로계약의 해지 의사를 “갑”에게 제출하여야 한다.

제12조 (재계약) ① 근로계약은 매년 1년 단위로 재계약한다.

② “갑”은 계약기간 만료 1개월 전까지 재계약 여부를 결정하여야 한다.

③ “갑”은 “을”이 제11조 제1항 각호에 해당하지 아니하는 한, 직원의 의사를 존중하여 재계약하여야 한다.

[제 12 장]

학력에 의한 차별

1 2007.2.20자 06진차161 결정 [공무원 특별채용 시 학력차별]

○○청이 식품직 7급 공무원 특별채용시험에서 응시원서에 출신 학교명을 쓰게 하고 응시자격을 석사학위 이상의 소지자로 제한한 것은 학력에 의한 차별행위에 해당하므로, ○○청장에게 응시원서 개선 및 특별채용의 응시자격을 학력으로 한정하지 않도록 권고하고, 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무원임용령 관련조항을 개정할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 응시원서의 학력 기재 란에 채용목적과 무관한 학교명을 기재하게 되면, 우리 사회의 채용 관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사관련자의 특정학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 크다. 더 나아가 전공관련 전문성 여부는 채용시 면접, 실기, 필기시험 등을 통해 확인하는 것이 가능하다고 판단된다. 따라서 학력 란에 기대하는 목적을 넘어 대학교, 고등학교 등의 학교 이름을 기재하게 하는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.
- [2] 「공무원임용령」 제28조제2항제10호에 따라 석사학위 이상 소지자만을 한정하여 특별채용하는 경우 「공무원임용시험령」의 학력제한 금지 조항을 형해화할 우려가 있고, 석사학위 미만 학력의 출신자는 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한 당하게 되어 결국 학력에 의하여 공무원임권이 제한되는 결과가 된다. 이 사건의 식품위생주사보 7급 식품분야는 전문행정업무의 수행에 필요한 능력과 지식을 필요로 하는 정도이고, 응시할 수 있는 전공 분야가 21개에 걸친 광범위한 분야로서 특별히 석사이상의 학력만으로 응시자격을 한정하여야 할 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

[진 정 인] 박○○

- [피진정인]** 1. 식품의약품안전청장
2. 중앙인사위원회위원장

- [주 문]** 1. 피진정인 식품의약품안전청장에게 공무원 특별채용시 학교명이 기재되지 않도록 응시원서를 개선하고, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 한정하지 않도록 특별채용의 기준을 개선할 것을 권고한다.
2. 피진정인 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무

제12장 학력에 의한 차별

원임용령 제16조제1항을 개정할 것을 권고한다.

3. 진정요지 중 ‘다’항 내지 ‘사’항은 이를 각하한다.

[이 유]

1. 진정요지

식품의약품안전청은 2006. 1. 10. 실시한 식품직 식품위생주사보(7급) 제한경쟁 특별채용시험에서,

가. 응시원서에 응시생 본인의 과거 학력 사항을 기재하도록 요구하면서 학교 명까지 기재하라고 하였다.

나. 식품위생주사보의 응시자격에서 석사학위 이상의 소지자에 한하여 응시할 수 있도록 제한하였다.

다. 석사 및 박사논문 요약서를 제출할 때 출신학교 및 논문작성에 관여한 지도교수 성명을 명시하도록 하고 공동연구의 경우 참가자 전원의 신상명세까지 자세히 명시하도록 요구하였다.

라. 전문대학 시절부터 최종학력까지 해당 학교의 성적표를 요구하고 편입학 이전의 대학 성적표까지 제출을 요구하였다.

마. 경력자란에 최종학력과는 별개로 과거 어느 회사를 다녔는지 기재하도록 요구하고 있다.

바. 면접시험시 자기소개를 하면 될 일이지 자기소개서를 작성하게 하여 어린 시절의 사생활이 노출될 우려가 있다.

사. 응시자 가족의 성명, 연령, 근무지, 거주지 등 가족사항을 기재하도록 요구하고 있다.

2. 피진정인 주장

가. 식품의약품안전청

1) 공무원 채용방식은 공개경쟁 채용 방식과 자격증 또는 학력 등에 의한 제한 경쟁 특별채용 방식으로 나뉘어 지는데 일반행정직의 경우 중앙인사위원회 주관의 공개경쟁 채용 방식에 의해 선발한 인원을 배정받고 있으나, 그 외 연구직, 식품위생직, 약무직, 의료기술직 등 특정 분야 전문 인력의 충원은 우리 청 업무의 특수성 및 전문성을 확보하기 위하여 제한경쟁 특별채용 시험의 방식에 따라 채용한다. 식품직 7급의 경우에도 제한경쟁 특별채용 시험의 방식 중 「국가공무원법」 제28조제2항제10호 및 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 규정에 의한 학력 제한경쟁 특별채용 시험 방법을 채택한 것이다.

2) 우리청은 2006년도 각종 특별채용시 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「공무원임용령」 제16조제1항의 각호에서 정한 바대로 학력에 의한 특별채용 외에 자격증(면허)에 의한 특별채용, 경력에 의한 특별채용, 기능직공무원의 일반직공무원으로 특별채용 등 다양한 방법을 채택하여 법령에 위반됨이 없이 신규직원을 선발하였다.

나. 중앙인사위원회

1) 특별채용시험을 실시할 때 소속장관이 임용예정직의 직무수행상 필요하다고 인정하는 경우에는 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「공무원임용령」 제16조제1항에 의한 특별채용요건 중 복수의 요건을 자격요건으로 정하는 것은 가능하다.

2) 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 경우 당초 과학기술자의 범위를 그 분야의 박사, 석사, 기술사로 정하였으나, 1981. 6. 10. 「공무원임용령」 개정시 기술사를 제2호의 자격증소지자 특별채용에 규정하면서 제10호에서 기술사를 제외함에 따라 현재와 같이 학위소지자만 남게 된 것임. 제10호만 두고 볼 경우에는 학력에 의한 차별이라는 오해의 소지가 일부 있을 수 있으나, 제3호에 학력없이 근무경력만으로 특별채용할 수 있는 별도의 규정을 두고 있다.

3) 공무원 채용시험에서 학력차별을 금지하는 것이 일반 원칙이며, 다만, 「공무원임용시험령」 제17조에는 다른 법령에 특별한 규정을 두는 경우에는 학력을 제한할 수 있도록 되어 있으므로, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호에 의한 학력 제한은 가능하다.

3. 관련법령 (생략)

4. 인정사실

가. 「국가공무원법」 제28조는 공무원의 채용 방식을 공개경쟁시험 및 특별채용시험에 의할 수 있도록 규정하고 있고, 다음 어느 하나에 해당하면 특별채용시험을 실시할 수 있는 바, ①퇴직자 재임용, ②자격증 소지자 특별채용, ③연구·근무경력자 특별채용, ④특수학교 졸업자 특별채용, ⑤1급공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원 특별채용, ⑥특수 직무·환경, 도서·벽지 근무예정자 특별채용, ⑦일반직과 기능직 상호간 및 지방직과 국가직 상호간 특별채용, ⑧외국어 능통자 및 국제적 전문지식을 지닌 자 특별채용, ⑨실업계학교 졸업자 특별채용, ⑩과학기술분야 등 학위소지자 특별채용, ⑪국비장학생 특별채용, ⑫일정 지역 거주자의 근무예정지 특별채용 등이 있다(법 제28조제2항제1호 내지 제12호). 「공무원임용시험령」 제17조는 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서 학력에 의하여 제한을 두지 않도록 학력제한금지를 규정하고 있다. 다만, 예외적으로 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우, 수산직렬공무원의 특별채용시험과 동직렬로의 전직시험의 경우에는 학력에 의한 제한을 둘 수 있다. 「공무원임용령」 제16조제1항은 「국가공무원법」 제28조제2항에서 위임한 응시자격을 구체적으로 명시하고 있다. 특히 「국가공무원법」 제28조제2항제10호의 '과학기술분야 등 특별채용'의 경우 「공무원임용령」 제16조제1항제10호에서 석사학위 이상의 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정함으로써, 「공무원임용시험령」의 학력제한 금지 규정의 예외를 인정하고 있다.

나. 2006. 1. 10. 식품의약품안전청의 '2006년도 식품직·연구직 공무원 제한경쟁특별채용시험' 중 식품위생주사보(7급) 신규채용은 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 학력에 의한 특별채용의 방법을 채택하여 의학, 한의학, 약학, 축산학, 축산가공학, 수산제조학, 농산제조학, 농화학, 화학, 화학공학, 심품가공학, 식품화학, 식품제조학, 식품공학, 식품과학, 식품영양학, 위생학, 발효공학, 미생물학, 조리학, 생물학 등 21개 분야 전공자로서 해당 분야 석사학위 이상 소지한 자를 자격요건으로 하고 있다. 응시자의 제출서류는 응시원서, 이력서, 자기소개서, 석사 이상 학위증명서, 학위논문 요약서, 연구논문 실적 요약서 등이 있고, 응시원서의

서식은 응시자의 인적사항, 학력, 경력, 응시직급, 응시분야 등을 기재하는 란 및 응시표로 구성되어 있고, 이 중 학력 란에는 학사, 석사, 박사의 졸업 년월, 해당 학교, 학과 및 전공을 기재하도록 하고 있다.

다. 2005. 12. 31. 현재 중앙인사위원회의 일반직·기능직공무원의 채용현황에 따르면 공개채용은 2,622명이고, 특별채용은 3,248명이다. 또한 2006년도 각 국가기관에서 시행한 일반직 공무원의 특별채용시험 공고문 중 학력과 관련된 응시자격을 분석한 결과 학력만을 요건으로 하는 경우와 학력 또는 경력 등을 선택할 수 있도록 하는 경우 등 두가지로 유형화 할 수 있으며, 아래 <표>에서 보는 바와 같이 학력만을 요건으로 한 경우는 국방부 등 10개 기관이 있고, 학력 또는 경력 등을 선택할 수 있도록 한 경우는 국민고충처리위원회 등 6개 기관이 있다.

<표> 일반직 특별채용시 학력관련 응시자격 유형별 현황

기관		임용예정 직급	응시자격
학 력	국방부 (공고 2006-28)	행정사무관	박사학위 소지자
	기상청 (공고 2006-40)	행정주사	석사학위 취득 후 5년 이상 경력
		행정주사보	석사학위 취득 후 3년 이상 경력
	농림부 (공고 2006-192)	통계사무관	박사
	대검찰청 (공고 2006-5)	7급검찰사무직	석사학위 이상 소지자(DB분석, 네트워크분석 분야)
	방위사업청 (공고 2006-14)	항공주사보	석사학위 이상 소지자
	보건복지부 (2006. 8. 10), (2006. 11. 20.)	행정사무관	박사학위 소지자로 3년 이상 유경험자
		행정주사	석사학위 소지자로 3년 이상 경력자
	산업자원부 (공고 2006-287)	행정사무관	박사학위 소지자
		행정주사보	석사학위 소지자
통계개발원 (공고 2006-01)	통계사무관	박사학위 소지자	
	통계주사	석사학위 소지 후 2년 이상 경력자	

제12장 학력에 의한 차별

	통일부 (공고 2006-42)	행정주사보	석사학위 소지자
	특허청 (공고 2006-61)	행정 5급	박사(경영혁신 분야)
학 력	국민고충처리위원회 (공고 2006-11)	행정사무관	박사학위 소지자, 관리자 경력 3년이상 실무경력자
		행정주사	박사학위 소지자, 6년이상 실무경력자
또 는	국가인권위원회 (공고 2006-47)	행정주사	6급 해당의 공무원 3년이상 경력자, 민간근무경력 6년 이상인 자, 석사학위 소지자
	방위사업청 (공고 2006-14)	항공사무관	박사학위 소지자, 기술자 자격증 소지자
경 력	여성가족부 (공고 2007-1)	서기관	4급 해당의 3년이상 연구경력자, 박사학위 소지후 4년 이상 경력자, 민간단체 부장급이상 3년이상 경력자
	등	재정경제부 (공고 2006-121)	행정사무관
정보통신부 (공고 2006-54)		전산주사보 통신주사보	자격증 소지자, 석사학위 소지자

라. 2007. 2. 1. 진정인은 진정요지 ‘다’항 내지 ‘사’항에 대하여 진정을 취하하였다.

5. 판단

「헌법」 제11조는 모든 국민에게 평등권을 보장하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조제1항은 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 한 채용 등의 고용 영역에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 정의하고 있다. 학력 차별은 정당한 목적이나 합리적인 이유 없이 학력의 높고 낮음, 교육과정 이수단계, 출신학교 등을 이유로 불이익하게 대우하거나 불이익한 상황에 처하게 하는 것으로, 이 사건의 진정요지는 피진정인 식품의약품안전청장이 식품직 식품위생주사보 특별채용시험을 실시하면서 응시원서에 학교명 등을 기재하도록 하고 응시자격은 석사학위 소지자 이상으로 제한한 것이 학력을 이유로 한 차별이라는 것인 바, 이 사건 특별채용 시험에서 정당한

목적이나 합리적인 이유 없이 학력을 사유로 불리하게 대우했는지 여부를 살펴봄으로써 그 차별여부에 대한 판단을 할 수 있을 것이다.

가. 응시원서에 학교명을 기재하도록 하는 것이 불합리한 차별인지 여부

피진정인이 제시한 응시원서의 서식은 응시자의 인적사항, 학력, 경력, 응시직급, 응시분야 등을 기재하도록 되어 있는 바, 학력란의 경우 특별채용의 목적에 부합하는 학과, 전공 등을 기재하게 하여 채용분야에서 수행할 업무와 응시자의 전공분야를 대조·확인하기 위한 필요성이 인정된다. 그러나 학력란에 학교명을 기재하도록 한다면 우리 사회의 채용 관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사관련자의 특정학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 크다. 더 나아가 전공에 대한 전문성 여부는 채용시 면접, 실기, 필기시험 등을 통해 확인하는 것이 가능하다고 판단된다. 따라서 학력란이 기대하는 목적을 넘어 대학교, 고등학교 등의 학교 이름을 기재하게 하는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

나. 응시자격에 학력만을 요건으로 하는 것이 불합리한 차별인지 여부

1) 학력은 졸업장이나 학위 등에 의해 표상되는 제도교육에서 일정한 교육과정을 이수한 이력을 의미하고, 사람의 업무수행능력, 직무적격성 등에 대한 객관적 평가 자료로 활용되기도 한다. 그러나 특별한 업무수행을 위해 특별한 능력을 가진 자를 대상으로 선발하는 특별채용시험 방식을 채택하였다 하더라도 학력만을 응시자격의 필수요건으로 하여 이를 갖추지 못한 응시자가 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한당하는 경우 학력이 직무수행의 정상적인 수행을 위해 불가피한 것인지, 기회 제한에 합리적인 이유가 있는지 여부 등을 살펴야 할 것이다.

「공무원임용시험령」 제17조는 공무원의 임용을 위한 각종 시험에 있어서 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 및 수산직렬의 특별 채용과 동직렬로의 전직 시험의 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않도록 하고 있으나, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 경우 '학력'만으로도 특별채용이 가능하도록 규정하고 있다. 따라서 인사 관련 법령의 학력 조항의 개정 경과 및 경위를 살펴보아야 할 필요가 있다. 「공무원임용시험령」 제17조의 학력제한금지 조항은 2004. 6. 11. 동 시험령의 전면개정(대통령령 제18424호)을 통하여 신설되었고, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 학력에 의한 특별채용의 경우 1973. 2. 5. 「국가공무

제12장 학력에 의한 차별

원법」을 개정(법률 제2460호)하여 제28조제2항제10호 ‘과학기술분야 등 특별채용’을 신설하고, 후속조치로 1973. 4. 9. 「공무원임용령」을 개정(대통령령 제6622호)하여 과학기술 분야의 특별채용의 응시요건을 박사, 석사, 기술사로 한정하였다. 그 후 1981. 6. 10. 「공무원임용령」을 개정(대통령령 제10345호)하여 기술사를 제16조제1항제2호의 자격증 소지자 특별채용으로 변경하면서 제10호에서 제외함으로써 현재와 같이 학위소지자만 남게 된 것이다. 이와 같은 경과에 비추어 학력에 의한 특별채용은 과학기술분야의 연구경력 또는 근무경력이 있는 전문가를 채용하기 위한 제도로 활용하기 위한 것임을 알 수 있다. 그러나 시대상황을 반영하여 학력제한 금지 조항을 신설하였음에도 여전히 학력만으로도 특별채용이 가능한 조항이 존치됨으로써 「공무원임용시험령」 및 「공무원임용령」의 상호간 정비가 이루어지지 않았음을 알 수 있다.

한편, 위 인정사실에서 살펴본 바와 같이 국민고충처리위원회 등 6개의 국가기관은 전문가를 특별채용하기 위하여 자격증소지자(「공무원임용령」 제28조제2항제2호), 연구·근무경력자(제3호), 학위소지자(제10호) 중 복수의 응시자격을 두고 응시자가 선택할 수 있도록 하고 있는 바, 이는 학력만으로 응시자격을 제한하지 않더라도 우수한 전문가를 공직에 입문케 하려는 특별채용의 본래 목적이 달성되고 있다. 또한 「공무원임용령」 제28조제2항제10호에 따라 석사학위 이상 소지자만을 한정하여 특별채용하는 경우 「공무원임용시험령」의 학력제한 금지 조항을 형해화할 우려가 있고, 석사학위 미만 학력의 출신자는 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한 당하게 되어 결국 학력에 의하여 공무원임권이 제한되는 결과가 된다.

2) 따라서 식품의약품안전청으로서 식품위생주사보 특별채용시 「공무원임용령」을 위반하지 않고 응시자격을 정하였다고는 하나, 7급 식품분야 공무원의 경우 전문행정업무의 수행에 필요한 능력과 지식을 필요로 하는 정도이고, 응시할 수 있는 전공 분야가 21개에 걸친 광범위한 분야로서 특별히 석사이상의 학력만으로 응시자격을 한정하여야 할 합리적인 이유가 있다거나 불가결한 자격기준이라고 보기는 어렵다. 또한 학력차별을 회피할 다른 방법이 전혀 없었다고 보기는 어려우므로 향후 특별채용의 시험에 있어 학력만을 응시조건으로 하지 않아야 할 것이다. 또한 중앙인사위원회로서 위 인정사실에서 보는 바와 같이 특별채용시 응시자격을 학력만으로 한정하는 국가기관이 다수 있는 현실이고, 공무원 신규임용시 특별채용의 인원이 공개채용의 인원을 초과하고 있는 추세임에 비추어 업무

의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 학력이 아니라면 업무에 필요한 경력 및 자격을 갖춘 자에게 동등한 기회를 부여하도록 하여야 할 것이다. 따라서 특별채용시 「공무원임용령」 제16조제1항제10호 만을 적용하는 것은 합리적인 이유없이 학력을 이유로 한 차별행위로서 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것으로 판단되므로, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 정하지 않도록 제도를 개선하여야 할 것이다.

6 결론

가. 응시원서에 학교명을 기재토록 하거나, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조제1항제2호의 규정에 따라 관련 제도 등의 개선을 권고하기로 한다.

나. 진정요지 중 ‘다’항 내지 ‘사’항은 진정인이 진정을 취위한 경우에 해당하므로 국가인권위원회법 제32조제1항제8호의 규정에 따라 각하하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

2 2007.10.9.자 07진차97, 07진차202 병합 결정 [○○○○항공
국제선 승무원 모집 시 학력 차별]

국제선 승무원 모집 시 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 응시자격을 제한하는 것은 학력차별에 해당하므로 채용제도를 개선할 것을 권고한 사례

【결정요지】

피진정인은 국내선 승무원과 국제선 승무원은 서비스 절차, 기내음료 및 기내식, 취항지별 출입국 절차, 기내방송 등의 업무에 있어 차이가 있고, 이에 따라 필요한 외국어능력, 대인관계 능력 등에 차이가 있다고 주장하나 국제선 승무원 채용 과정을 보면 외국어 능력, 체력, 수영능력 테스트, 면접 등을 통해 업무수행에 필요한 기본적인 능력과 개인의 적격 여부를 판단하여 선발하고 있고, 선발 이후에는 인턴 승무원으로서 직무능력과 업무경험의 축적을 거쳐 정규 국제선 승무원으로 근무하게 되는 바, 4년제 대학 이상의 학력이 국제선 승무원 지원에 필수적인 자격요건이라고 할 만한 합리적인 이유가 없다.

【참조조문】 「헌법」 제10조

- 【진 정 인】** 1. 도○○
2. 우○○

【피진정인】 ○○항공 주식회사 대표이사

【주 문】 피진정인에게 국제선 승무원 모집 시 불합리한 학력 차별이 해소될 수 있도록 채용제도를 개선할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인이 국제선 승무원을 모집하면서 응시자격을 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 제한한 것은 합리적인 이유 없는 차별행위이다.

2. 당사자 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 현재 우리나라의 항공업계는 신규 취항 항공사의 증가와 항공자유화를 통한 무한 경쟁시대에 돌입하였다. 당사는 이러한 경쟁에서 우위를 확보하기 위한 일환으로 서비스의 핵심인 객실승무원 인력의 차별화를 이루어 왔으며, 이러한 인적 서비스의 우위를 계속 유지, 발전시키는 것이 곧 회사의 성장과 직결된다고 보고 있다. 당사가 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 응시자격을 제한하는 것은 근속년수, 인건비 등 인력운영의 효율성 측면에서 기업에 결코 유리하지 않음에도 불구하고, 여타 항공사와의 경쟁에서 서비스품질의 차별화를 이루기 위한 당사의 전략으로 채택한 것이다. 회사가 필요로 하는 인적자원의 채용 및 육성은 회사의 고유한 인사정책이며, 사업을 영위하기 위한 전략의 하나로 보아야 한다.

2) 국내선 승무원과 국제선 승무원은 업무의 난이도, 사업량, 서비스 절차, 기내식·기내음료, 취항지별 출입국 절차, 기내방송 등 실제업무가 서로 다르며 이에 따라 직무수행에 필요한 외국어 능력, 대인관계 능력 및 직무훈련에서 큰 차이가 있다.

3) 당사는 국가인권위원회의 조사가 개시된 후, 일정기간 근무한 국내선 승무원을 국제선 승무원으로 전환할 수 있는 인사제도를 도입하였는데, 이는 일정기간의 국내선 근무를 통해 국제선 직무를 수행할 수 있는 역량을 갖출 수 있다고 판단하였기 때문이다. 동 제도의 도입으로 전문대학 졸업자라 하더라도 국제선 근무의 기회를 가질 수 있고 다만 그 경로가 4년제 대학 졸업자와 다를 뿐이므로 국제선 승무원 채용시 4년제 대학 이상의 학력을 요구하는 것만을 놓고 전문대학 졸업자에 대한 학력차별이라고 주장하는 것은 단순한 논리이다. 당사는 지금까지 채용과 관련한 여러 장벽들을 꾸준히 제거해왔다. 국내선 승무원의 국제선 전환제도 역시 이러한 노력의 산물이라고 자부하며, 당사의 서비스 수준을 유지하면서 보다 많은 지원자들에게 기회를 부여하는 방법이라고 판단하고 있다.

3. 인정사실

1) 피진정인은 2007년 1월과 8월에 국제선 객실승무원을 채용하면서 4년제 대학 이상의 학력을 소지한 자로 응시자격을 제한하였고, 2007년 7월의 국내선 객실승무원 채용 시에는 2년제 대학 이상의 학력 소지자로 응시자격을 제한하였다.

제12장 학력에 의한 차별

그 외 어학 관련 응시자격으로는 국제선 승무원의 경우 토익(TOEIC) 550점 이상 또는 자-텔프(G-TELP) 3급 63%, 2급 45% 이상의 성적 소지자로 제한하였고, 국내선 승무원의 경우 토익(TOEIC) 또는 자-텔프(G-TELP) 성적이 있는 자로 제한하였다.

2) 피진정인은 국제선 승무원의 경우 '서류전형 → 실무자면접 → 체력측정(수영 테스트 포함) → 임원면접(영어 구두시험 포함) → 신체검사'의 절차를 거쳐 선발하고, 국내선 승무원의 경우 '서류전형 → 실무자면접 → 영어시험, 체력 및 수영 테스트 → 임원면접 → 신체검사'의 절차를 거쳐 선발하는 바, 국제선 승무원의 경우 임원면접 과정에서 영어 구두시험을 실시하는 반면, 국내선 승무원은 임원면접 전에 영어시험을 거치는 차이가 있다.

3) 피진정인은 2004년 국내선 승무원의 응시자격을 2년제 대학 이상 학력소지자로 변경하여 별도로 채용하였고, 이후 2007년 7월 채용 이전에 국내선 승무원을 채용한 사실이 없다. 반면, 국제선 승무원의 경우 매년 정기적으로 2회 채용하고 그 외 필요한 경우 추가로 채용하여 연 3~4회의 빈도로 채용해왔다. 피진정인은 이 사건 진정이 제기된 후 정규 국내선 승무원으로 일정기간 근무한 경력자를 국제선 승무원으로 전환시킨다는 방침을 수립하여, 2007년 7월에 공고한 국내선 승무원 채용 안내문에 동 내용을 포함시켰다. 그러나 현재까지 국제선 승무원 전환에 필요한 구체적인 기간 및 전환 절차는 확정하지 않았다.

4) 피진정인의 「객실 승무원 업무교범」에 의하면, 승무원의 업무는 '승객 탑승전, 승객 탑승중, 지상이동 이전, 이륙을 위한 지상이동중, 비행중, 착륙전, 도착 후 지상이동중, 도착후' 등의 업무 흐름 속에서 수행되며, 국내선 및 국제선 노선 별로 구분되어 있지 않다.

4. 판단

가. 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적 이유 없이 학력 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별로 규정하고 있다. 이 사건 피진정인이 국제선 승무원 채용에 있어 4년제 대학 졸업(예정자) 이상의 학력 소지자를 응시자격으로 정한 것이 해당 학력을 소지하지 못한 자에 대한 합리적 이유 없는 차별인지 여부를 판단하기 위해서는,

4년제 대학 이상의 학력이 당해 국제선 승무원 업무 수행에 필수적인 자격요건인지 여부를 살펴보아야 할 것이다.

나. 항공사 승무원의 업무는 외국어능력, 체력, 서비스 절차 및 안전수칙에 대한 숙지, 비상상황에서의 대처능력, 서비스 정신 등이 필요한 직무로써, 피진정인 회사의 국제선 승무원은 국제노선에서의 기내안전 및 대고객 서비스 업무를, 국내선 승무원은 국내노선에서의 동일한 업무를 담당한다. 피진정인은 국내선 승무원과 국제선 승무원은 서비스 절차, 기내음료 및 기내식, 취항지별 출입국 절차, 기내방송 등의 업무에 있어 차이가 있고, 이에 따라 필요한 외국어능력, 대인관계 능력 등에 차이가 있다고 주장하나 이러한 차이가 학력의 차이를 두어야 할 합리적인 이유라고 보기 어렵다. 피진정인의 현행 국제선 승무원 채용 과정을 보면 외국어 능력, 체력, 수영능력 테스트, 면접 등을 통해 업무수행에 필요한 기본적인 능력과 개인의 적격 여부를 판단하여 선발하고 있고, 선발 이후에는 인턴 승무원으로서 직무능력과 업무경험의 축적을 거쳐 정규 국제선 승무원으로 근무하게 되는 바, 4년제 대학 이상의 학력이 국제선 승무원 지원에 필수적인 자격요건이라고 할 만한 합리적인 이유를 찾을 수 없다.

다. 피진정인은 당해 학력 제한이 기업 경영상의 전략이라고 주장한다. 그러나 국제선 승무원의 응시자격을 4년제 대학 이상 학력 소지자로 제한함으로써 경영상 어떠한 이득이 있었는지에 대한 구체적인 설명이 없고, 피진정인 스스로 이러한 학력 제한이 인건비 등 인력운영의 효율성 측면에서 기업에 불리할 수 있다는 점을 인정하고 있어, 피진정인이 주장하는 경영상 전략의 실체가 모호하며 근거가 부족한 것으로 판단된다.

라. 한편, 피진정인은 우리 위원회의 조사가 개시된 후 정규 국내선 승무원으로 일정기간 근무한 자에 한해 국제선 승무원으로 근무할 수 있는 전환제도를 도입함으로써 4년제 대학 졸업 학력을 소지하지 않은 자도 국제선 승무원으로 근무할 수 있게 되었으므로 학력 차별이 해소되었다고 주장한다. 그러나 현재 이는 직무전환의 근거를 도입한 것에 불과하고, 전환에 필요한 경력 기간과 세부 절차 등이 확정되지 않아 그 구체적인 시행에 대해 판단할 수 없을 뿐 아니라 이 사건 진정의 취지는 입직할 기회를 차단한 행위에 대한 시정을 구하는 것이어서 진정

제12장 학력에 의한 차별

인에 대한 구제가 이루어졌다고도 볼 수 없다. 또한, 피진정인 항공사의 노선별 승무원 채용 상황을 볼 때 국내선 승무원으로 응시할 기회는 국제선 승무원에 비해 상대적으로 적으며 가까운 시일 내에 국내선 승무원 채용이 이루어질 것이라고 기대하기도 어렵다.

5. 결론

따라서 피진정인이 국제선 승무원 모집 시 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 응시자격을 제한한 것은 합리적인 이유 없는 차별 행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

3 2007.4.11.자 06진차555 결정 [국가기술자격시험 응시자격상의 학력 차별]

국가기술자격 가운데 정보처리 분야만 관련학과를 특정하지 않음으로써 모든 4년제 대학 졸업자가 실무경력 없이도 정보처리기사 자격시험에 응시할 수 있는 반면 2년제 전문대학 졸업자는 실무경력이 있어야 응시할 수 있게 한 것은 학력에 의한 차별인지 여부(소극)

【결정요지】

국가기술자격 기사등급의 응시자격은 학력과 경력, 그 어느 것으로든 4년의 경험을 요구하고 있고 경력보다 학력을 우선하는 것도 아니어서 4년제 대학 졸업자에 비해 2년제 전문대학 졸업자가 불합리하게 차별을 받는다고 할 수 없다. 또한 실령 정보처리 분야의 관련학과를 몇몇 학과로 한정한다고 해도 2년제 전문대학 졸업자인 진정인의 경우 관련학과 졸업자이면 2년 이상의 동일직무 분야 경력을, 비관련학과 졸업자이면 3년의 동일직무분야 경력을 쌓아야 국가기술자격 기사등급 시험에 응시할 수 있으므로 정보처리 분야만 관련학과를 특정 범위로 한정하지 않아서 진정인이 4년제 대학 졸업자에 비해 불이익을 받는다고 보기 어렵다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「국가기술자격법」 제9조, 「국가기술자격법 시행령」 제10조, 「국가기술자격법 시행규칙」 제3조, 노동부고시 제2006-34호

【진 정 인】 변○○

【피진정인】 노동부장관

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

국가기술자격 중 기사시험에 관련학과를 전공한 4년제 대학졸업자의 경우 실무경력이 없어도 응시할 수 있으나, 관련학과를 전공하지 않은 대졸자는 2년의 실무경력이 있어야 응시할 수 있다. 그러나 정보처리 분야만은 전공과 상관없이 모든 4년제 대학 졸업자가 정보처리기사 자격시험에 응시할 수 있어, 진정인과 같이 전문대를 졸업하고 실무경력을 쌓지 못한 상태에서 공무원 임용시험을 준비하는 자가 4년제 대학 졸업자에 비해 상대적으로 불이익을 받고 있는 바, 이는 학력을 이유로 한 차별이다.

2. 당사자 및 관련인 주장

가. 진정한

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 2003. 9. 1. 국가인권위원회가 ‘국가기술자격의 응시자격을 부여함에 있어 경력에 의한 응시자격 요건으로는 동일직무분야 실무종사 경력을 요구하면서 학력에 의한 응시자격 요건으로는 전공분야를 구분하지 않는 것이 평등권침해의 차별행위이므로 학력에 의해 응시자격을 부여함에 있어 전공분야를 한정하는 등 평등권 침해요소가 없도록 개정 권고’하였고, 피진정인은 국가인권위원회의 권고를 수용하여 관련학과에 대한 응시자격 제한 기준을 마련하게 되었다. 이 과정에서 3차례에 걸쳐 대학, 전문대학 등 이해당사자의 의견을 수렴하여 자격 종목별로 인정되는 실무경력의 범위와 동일하게 자격종목별 관련학과의 범위를 설정하였다.

2) 자격종목별 응시자격을 설정함에 있어서는 해당 자격의 직무내용 및 산업현장에서의 활용도, 응시자의 특성 등을 고려하여야 하는 바, 정보처리 분야 자격의 경우 직무특성상 기술·기능 및 서비스 분야 산업의 전반에 걸쳐 널리 활용되고 있고 실제 정보처리 분야 자격 응시자 중 관련학과 비율이 10~30%대로 매우 낮은 상황이다. 이러한 점을 고려하여 기술·기능 및 서비스분야 전 영역의 경력을 정보처리 분야 응시자격의 실무경력으로 인정하였고 이에 따라 관련학과의 범위도 기술·기능 및 서비스 분야를 모두 포괄할 수 있도록 특정 학과로 제한하지 않았으며 이는 정보처리 분야만 예외로 한 것이 아니라 인정 실무경력의 범위와 관련학과의 범위를 일치시켜 설정한다는 원칙을 일관되게 적용한 것이다.

다. 참고인 한국산업인력공단

1) 국가기술자격 중 정보처리 분야의 동일직무분야 실무경력을 인정받으려면 근무한 산업체로부터 발급받은 경력증명서를 제출하여야 하고 이를 해당 지방사무소에서 심사하여 인정 여부를 결정하고 있다.

2) 일반적으로 정보처리 분야의 동일직무분야 실무경력은 기술·기능 및 서비스 분야 관련 업무는 물론 컴퓨터를 사용하여 업무를 수행하는 것이 인정되는 사

무 업무까지 넓게 인정하고 있으며, 실제로 근무한 산업체의 경력증명서를 제출한 경우 인정되지 않는 경우는 없다.

3. 관련규정

[별지 1] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 「국가기술자격법」 제9조에 의하면 국가기술자격은 기술·기능분야와 서비스 분야로 나뉘고, 기술·기능분야의 경우 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 및 기능사 등급으로, 서비스분야의 경우 종목별 3등급으로 구분된다. 개정 전 「국가기술자격법 시행령」(2004. 11. 3. 대통령령 18580호)에 의하면 등급별 해당수준의 학력을 소지하지 못한 경우에는 따로 일정기간 동안 동일직무분야의 실무경력을 갖추어야만 응시할 수 있었던 반면, 대학·전문대학 졸업자는 해당분야를 전공하지 않더라도 모든 종목의 기사·산업기사 응시자격이 부여되었으나, 동 시행령이 개정(2004. 12. 28. 대통령령 18608호)됨에 따라 응시하고자 하는 국가기술자격의 종목과 관련 없는 학과의 대학·전문대학 졸업자는 동일직무분야의 실무경력을 갖추어야 기사·산업기사 자격시험에 응시할 수 있게 되었다.

(학력 및 경력에 의한 국가기술자격 기사등급 응시자격의 개정 전후 비교)

	개정 전	개정 후
학·경력	<ul style="list-style-type: none"> · 대졸자 · 전문대학 졸업자+경력 2년 · 경력 4년 	<ul style="list-style-type: none"> · 관련학과 대졸자 · 비관련학과 대졸자 + 경력 2년 · 관련학과 3년제 전문대학 졸업자 + 경력 1년 · 비관련학과 3년제 전문대학 졸업자 + 경력 2년 6월 · 관련학과 2년제 전문대학 졸업자 + 경력 2년 · 비관련학과 2년제 전문대학 졸업자 + 경력 3년 · 경력 4년

※ 경력 : 응시하고자 하는 종목이 속하는 직무분야 ("동일직무분야" , 「국가기술자격법 시행규칙」 이 정하는 유사직무분야를 포함함)의 경력을 의미함.

나. 「국가기술자격법 시행규칙」 제3조 제1항 및 [별표 2]는 정보처리 분야를

제12장 학력에 의한 차별

제외한 직무분야에 대하여는 일정한 범위의 직무분야를 유사직무분야로 특정하면서, 정보처리 분야의 유사직무분야는 '기술·기능 및 서비스 분야'로 명시함으로써 정보처리 분야의 유사직무분야를 특정한 범위로 제한하지 않고 있다. 또한 「국가기술자격법 시행령」의 개정에 따라 피진정인은 고시(2006. 11. 28. 노동부 고시 제2006-34호, 별지 2. 참조)를 통하여 별도의 실무경력을 요건으로 하지 않는 관련학과를 지정하였는데, 24개 분야의 국가기술자격 종목 중 정보처리 분야를 제외한 23개 분야에 대하여는 일정한 범위의 학과를 관련학과로 지정하고, 정보처리 분야의 관련학과는 모든 학과로 지정함으로써 특정학과로 제한하지 않고 있다.

다. 위와 같은 관련 법령 및 고시 내용을 살펴볼 때, 정보처리 분야 이외의 국가기술자격의 경우 동일직무분야 및 관련학과가 특정 직무분야 및 학과로 제한되거나 정보처리분야 국가기술자격의 경우 동일직무분야를 특정 분야로 제한하지 않고 있으며, 관련학과 범위 또한 제한하지 않은 것이 인정된다.

5. 판단

가. 이 사건 피진정인이 정보처리 분야 국가기술자격 응시자격을 정함에 있어 실무경력 요건이 완화되는 전공학과 범위를 특정 학과로 제한하지 않고 모든 학과로 지정한 것 즉, 4년제 대학 졸업자에게는 실무경력이 없어도 정보처리분야 기사에 응시할 수 있게 한 것이 4년제 대학 졸업자에 비하여 전문대학을 졸업한자의 평등권을 침해한 것인지 여부를 살펴보면, 피진정인이 국가기술자격 응시자격을 부여함에 있어 경력에 의하여 응시자격을 부여할 경우 동일직무분야의 실무경력을 요구하는 것과 마찬가지로 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서도 관련 학과 전공자만을 인정하고 관련학과 전공자가 아닌 경우에는 별도의 동일직무분야 실무경력을 요구하는 방식으로 개선한 것은 합리적으로 보이며, 이는 우리 위원회가 권고한 내용과도 부합하는 것으로 판단된다.

나. 이와 같이, 국가기술자격 응시자격을 부여할 때 인정 실무경력의 범위와 관련학과 범위를 일치시킨다는 원칙은 정보처리 분야에도 동일하게 적용되었다. 다만, 여타 국가기술자격 분야와 달리 정보처리 분야의 경우 직무특성상 기술·기능 및 서비스 산업 전반에 걸쳐 널리 활용되는 현실을 고려하여 인정 실무

경력 범위를 특정 분야의 경력으로 제한하지 않고 모든 산업체의 경력을 인정하는 것으로 정했으며 이에 따라 관련학과를 지정함에 있어서도 특정범위로 제한하지 않고 모든 학과로 지정한 것이다.

다. 진정인은 국가기술자격 가운데 정보처리 분야만 관련학과를 특정하지 않으므로써 모든 4년제 대학 졸업자가 실무경력 없이도 정보처리기사 자격시험에 응시할 수 있는 반면 2년제 전문대학 졸업자는 실무경력이 있어야 응시할 수 있게 한 것이 학력에 의한 차별이라고 주장하나 국가기술자격 기사등급의 응시자격은 학력과 경력, 그 어느 것으로든 4년의 경력을 요구하고 있고 경력보다 학력을 우선하는 것도 아니어서 4년제 대학 졸업자에 비해 2년제 전문대학 졸업자가 불합리하게 차별을 받는다고 할 수 없다. 또한 설령 정보처리 분야의 관련학과를 몇몇 학과로 한정한다고 해도 2년제 전문대학 졸업자인 진정인의 경우 관련학과 졸업자이면 2년 이상의 동일직무분야 경력을, 비관련학과 졸업자이면 3년의 동일직무분야 경력을 쌓아야 국가기술자격 기사등급 시험에 응시할 수 있으므로 정보처리 분야만 관련학과를 특정 범위로 한정하지 않아서 진정인이 4년제 대학 졸업자에 비해 불이익을 받는다고 보기 어렵다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정은 평등권 침해에 해당하지 않으므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제12장 학력에 의한 차별

〈별지 1〉 관련 법령

1. 국가기술자격법 [2005. 12. 30. 법률 제7830호]

제9조 (국가기술자격의 등급 및 응시자격)

- ① 국가기술자격의 등급은 다음 각 호의 구분에 따른다.
 1. 기술·기능분야 : 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 및 기능사
 2. 서비스분야 : 국가기술자격의 종목별로 3등급의 범위 안에서 대통령령으로 정하는 등급
- ② 국가기술자격의 응시자격에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 국가기술자격의 종목은 대통령령이 정하는 절차와 기준 및 기준에 따라 노동부령으로 정한다.

2. 국가기술자격법 시행령 [2006. 6. 22. 대통령령 제19544호]

제10조 (국가기술자격의 등급과 응시자격)

- ② 법 제9조제2항에 따른 국가기술자격의 응시자격 중 기술·기능분야 국가기술자격의 응시자격은 별표 1의2와 같으며, 서비스분야 국가기술자격의 응시자격은 실무경력 및 학력 등을 고려하여 국가기술자격의 종목별로 노동부령으로 정한다.

[별표 1의2] 기술·기능분야 국가기술자격 응시자격(제10조제2항관련)

등 급	응 시 자 격
기술사	다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자 1. 기사의 자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 직무분야(노동부령으로 정하는 유사직무분야를 포함한다. 이하 "동일직무분야"라 한다)에서 4년 이상 실무에 종사한 자 2. 산업기사의 자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 6년 이상 실무에 종사한 자 3. 기능사의 자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 8년 이상 실무에 종사한 자 4. 대학졸업자등으로서 졸업후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 9년 이상 실무에 종사한 자[다만, 응시하고자 하는 종목과 관련된 학과로

등 급	응 시 자 격
	<p>서 노동부장관이 정하는 학과(이하 "관련학과"라 한다)의 대학졸업자등은 7년 이상 실무에 종사하면 됨</p> <p>5~10 (생략)</p>
기능장	(생략)
기사	<p>다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 산업기사 등급 이상의 자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 1년 이상 실무에 종사한 자 2. 기능사자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 3년 이상 실무에 종사한 자 3. 응시하고자 하는 종목과 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야의 다른 종목의 기사 등급 이상의 자격을 취득한 자 4. 관련학과의 대학졸업자등 또는 그 졸업예정자 5. 대학졸업자등으로서 졸업후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 2년 이상 실무에 종사한 자 6. 3년제 전문대학졸업자등으로서 졸업후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 2년6월 이상 실무에 종사한 자(다만, 관련학과의 3년제 전문대학졸업자등은 1년 이상 실무에 종사하면 됨) 7. 2년제 전문대학졸업자등으로서 졸업후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 3년 이상 실무에 종사한 자(다만, 관련학과의 2년제 전문대학졸업자등은 2년 이상 실무에 종사하면 됨) 8. 기사 수준의 기술훈련과정 이수자 또는 그 이수예정자 9. 산업기사 수준의 기술훈련과정 이수자로서 이수후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 2년 이상 실무에 종사한 자 10. 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 4년 이상 실무에 종사한 자 11. 외국에서 동일한 종목에 해당하는 자격을 취득한 자
산업기사	(생략)
기능사	제한 없음

제12장 학력에 의한 차별

3. 국가기술자격법 시행규칙 [2006. 7. 19. 노동부령 제255호]

제3조 (응시자격)

- ① 영 별표 1의 기술사 응시자격란 제1호에서 "노동부령이 정하는 유사직무 분야"라 함은 별표 2와 같다.
- ③ 영 제10조제2항의 규정에 의한 서비스분야의 응시자격은 별표 4와 같다.

[별표2] 유사직무분야의 범위(제3조제1항관련)

직무분야	유사직무분야
1. 기계	금속·화공 및 세라믹·전기·조선·항공·토목·건축·에너지·안전관리직 무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장·광학 업무
1-2. 기계 (기계설계 및 컴퓨터응용가공직 종에 한한다)	정보처리직무분야
2. 금속	기계·화공 및 세라믹·전기·광업자원·에너지·안전관리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
3. 화공 및 세라믹	기계, 금속, 섬유, 안전관리, 환경, 광업자원직무분야 및 산업응용직무 분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
4. 전기	기계·금속·전자·통신·건축·정보처리·에너지·안전관리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
5. 전자	전기·통신·항공·정보처리·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장·광학·영사업무
6. 통신	전기·전자·정보처리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리· 품질경영·품질관리·포장업무
7. 조선	기계·안전관리·광업자원직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관 리·품질경영·품질관리·포장업무
8. 항공	기계·전자·통신직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질 경영·품질관리·포장업무
9. 토목	기계·전기·건축·광업자원·국토개발·농림·해양·안전관리·환 경·교통직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품 질관리·포장·응용지질업무

10. 건축	기계·전기·토목·국토개발·산업디자인·안전관리·교통직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
11. 섬유	화학 및 세라믹직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
12. 광업자원	금속·화학 및 세라믹·토목·국토개발·농림·안전관리·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장·응용지질업무
(화약류관리직종 제외)	
12-2. 광업자원(화약류관리직종에 한한다)	화학 및 세라믹직무분야 중 화약류제조업무
13. 정보처리	기술·기능 및 서비스분야
14. 국토개발	토목·건축·광업자원·농림·해양·안전관리·환경직무분야 중 자연환경, 생물분류, 토양환경 관련업무·교통직무분야 및 산업응용직무분야 중 응용지질업무
15. 농림	광업자원·국토개발·환경직무분야 중 자연환경, 생물분류, 토양환경 관련업무·안전관리분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
16. 해양	토목·건축·국토개발·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
17. 산업디자인	건축직무분야
18. 에너지	기계·금속·전기·토목직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장업무
19. 안전관리	기술·기능 전 분야
20. 환경	화학 및 세라믹·전자·토목·광업자원·국토개발·농림·해양·안전관리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질관리·포장·기상업무
20-2. 환경 (자연환경, 생물분류 및 토양환경직종에 한한다)	국토개발·농림 및 해양직무분야
21. 산업응용	산업디자인·교통·공예직무분야를 제외한 기술·기능 전 분야
22. 교통	토목·건축·국토개발직무분야

제12장 학력에 의한 차별

[별표 4] 서비스분야의 응시자격(제3조3항관련)

직무분야	종목	응시자격
기초사무	워드프로세서 1급 내지 3급 한글속기 1급 내지 3급 비서 1급 내지 3급 컴퓨터활용능력 1급 내지 3급 전산화계운용사 1급 내지 3급 전자상거래운용사	제한 없음
전문사무	직업상담사 1급 사회조사분석사 1급 전자상거래관리사 1급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 1. 해당종목의 2급 자격을 취득한 후 해당실무에 3년 이상 종사한 자 2. 해당실무에 5년 이상 종사한 자 3. 대학졸업자 등으로서 졸업 후 해당실무에 3년 이상 종사한 자 4. 전문대학졸업자 등으로서 졸업 후 해당실무에 4년 이상 종사한 자
	직업상담사 2급 사회조사분석사 2급 전자상거래관리사 2급	제한 없음
	컨벤션기획사 1급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 1. 해당종목의 2급 자격을 취득한 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야(별표2의 규정에 의한 유사직무분야를 포함한다. 이하 “동일직무분야”라 한다)에서 4년 이상 실무에 종사한 자 2. 대학졸업자 등으로서 졸업 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 1년 이상 실무에 종사한 자 3. 전문대학졸업자 등으로서 졸업 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 9년 이상 실무에 종사한 자 4. 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 11년 이상 실무에 종사한 자

〈별지 2〉 노동부고시 제2006-34호 [2006. 11. 28.]

「국가기술자격법 시행령」 제10조 제2항 및 별표1의2 규정에 따른 국가기술자격 기술·기능분야 응시자격 요건 중 “기술사 등급 제4호 내지 제6호, 기사 등급 제4호·제6호 내지 제7호, 산업기사 등급 제3호”에 적용할 “관련학과”를 다음과 같이 고시합니다.

1. 국가기술자격의 직무분야 및 종목별 관련학과는 “별표 1”과 같다.

[별표 1] 국가기술자격 종목별 관련학과

직무분야 및 종목	관련학과
1. 기계 (세부 자격명 생략)	기계·금속·화공및세라믹·전기·조선·항공·토목·건축·에너지·안전관리 직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장·광학과 관련된 학과
1.2. 기계 (세부 자격명 생략)	기계·정보처리 직무분야와 관련된 학과
2. 금속 (세부 자격명 생략)	기계·금속·화공및세라믹·전기·광업지원·에너지·안전관리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
3. 화공및세라믹 (세부 자격명 생략)	기계, 금속, 화공및세라믹, 섬유, 안전관리, 환경, 광업지원직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
4. 전기 (세부 자격명 생략)	기계·금속·전기·전자·통신·건축·정보처리·에너지·안전관리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
5. 전자 (세부 자격명 생략)	전기·전자·통신·항공·정보처리·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장·광학·영사와 관련된 학과
6. 통신 (세부 자격명 생략)	전기·전자·통신·정보처리직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
7. 조선 (세부 자격명 생략)	기계·조선·안전관리·광업지원직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
8. 항공 (세부 자격명 생략)	기계·전자·통신·항공직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장 과 관련된 학과
9. 토목 (세부 자격명 생략)	기계·전기·토목·건축·광업지원·국토개발·농림·해양·안전관리·환경·교통직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
10. 건축 (세부 자격명 생략)	기계·전기·토목·건축·국토개발·산업디자인·안전관리·교통직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과

제12장 학력에 의한 차별

11. 섬유 (세부 자격명 생략)	화공및세라믹·섬유직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장 과 관련된 학과
12. 광업자원 (세부 자격명 생략)	금속·화공및세라믹·토목·광업자원·국토개발·농림·안전관리·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
12-2. 광업자원 (세부 자격명 생략)	화공및세라믹직무분야 중 화학류제조관련 학과 및 광업자원 직무분야와 관련된 학과
13. 정보처리 -정보관리기술사, 전자계산기조직응용기술사 -정보처리기사, 전자계산기조직응용기사 -정보처리산업기사, 사무자동화산업기사	모든 학과
14. 국토개발 (세부 자격명 생략)	토목·건축·광업자원·국토개발·농림·해양·안전관리·교통·환경직무분야 중 자연환경, 생물분류, 도양환경과 관련된 학과
15. 농림 (세부 자격명 생략)	광업자원·국토개발·농림·환경직무분야 중 자연환경, 생물분류, 도양환경과 관련된 학과, 안전관리분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
16. 해양 (세부 자격명 생략)	토목·건축·국토개발·해양·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
17. 산업디자인 (세부 자격명 생략)	건축 및 산업디자인직무분야와 관련된 학과
18. 에너지 (세부 자격명 생략)	기계·금속·전기·토목·에너지직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질경영·품질관리·포장과 관련된 학과
19. 안전관리 (세부 자격명 생략)	기술·기능분야 모든 직무분야와 관련된 학과 (산업위생관리 및 인간공학관련 종목의 경우 의료·의학·보건분야 관련 학과 포함)
20. 환경 (세부 자격명 생략)	화공및세라믹·전자·토목·광업자원·국토개발·농림·해양·안전관리·환경직무분야 및 산업응용직무분야 중 공장관리·품질관리·포장·기상과 관련된 학과(소음진동 종목의 경우 기계·조선·항공·건축 관련학과 포함)
20-2. 환경 (세부 자격명 생략)	국토개발·농림·해양 및 환경직무분야와 관련된 학과
21. 산업응용 (세부 자격명 생략)	산업디자인·교통·공예직무분야를 제외한 기술·기능분야 전 직무분야와 관련된 학과
22. 교통 (세부 자격명 생략)	토목·건축·국토개발 및 교통직무분야와 관련된 학과
23. 공예 -귀금속가공산업기사	공예직무분야와 관련된 학과
24. 음·식료품 (세부 자격명 생략)	산업응용직무분야 중 식품관련학과 및 음식료품분야와 관련된 학과

4 2007.4.30.자 06진차664 결정 [경찰청 외사요원 채용시 응시자격 차별]

경찰청장에게 외사요원 채용시 어학능력에 관한 자격요건을 정함에 있어서 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등 국내 공인된 자격증이 없는 분야에 대하여도 4년제 대학 졸업자로 응시자격을 제한하지 않도록 절차를 보완할 것 등을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 반드시 해당 어학 전공학과를 졸업한 학사학위 취득자가 다른 방법과 기회를 통해 능력을 습득한 자에 비하여 어학능력 및 해당 문화권에 대한 이해가 당연히 높다는 가정은 합리적인 근거는 없음.
- [2] 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등과 같이 국내에 공인된 자격증 제도가 없는 경우에는 필기시험 등을 통해 평가절차를 거칠 수 있음에도 4년제 대학 졸업이라는 기준만을 자격요건으로 하는 것은 설득력이 떨어지며, 학사학위를 취득하지 못한 학력자들에게도 별도의 능력평가 방법을 도입하여 기회를 제공할 수 있을 것임에도 그러한 기회조차 제공하지 않는 것은 불합리한 차별이라고 판단됨.

【참조조문】 「경찰공무원법」 제7조 내지 제8조, 「경찰공무원임용령」 제16조, 제38조, 제40조 및 제40조의2, 「경찰공무원임용령시행규칙」 제34조, 「공무원임용시험령」 제17조, 「별정직공무원의 임용자격기준에 관한 지침(중앙인사위원회 예규 제130호)」

【진 정 인】 이○○

【피진정인】 경찰청장

【주 문】 피진정인에게 경찰청 외사요원 채용시 어학능력에 관한 자격요건을 정함에 있어서 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등 국내 공인된 자격증이 없는 분야에 대하여도 별도의 능력평가 절차를 도입하는 등 절차를 보완하여 4년제 대학 졸업자로 응시자격을 제한하지 않도록 시정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정 요지

진정인은 러시아어를 전공한 전문대학 졸업자로서 경찰청 외사요원 채용에 응시하고자 하나, 경찰청은 외사요원 채용시 학력차별을 해소하였다는 홍보에도 불

제12장 학력에 의한 차별

구하고 국내에 공인된 어학능력 자격증 제도가 없는 러시아어, 베트남어, 인도네시아어에 대해서는 별도의 평가제도를 마련하지 않아 여전히 학력차별을 방치하고 있으므로 이의 시정을 바란다.

2. 당사자 주장

가. 진정한

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 경찰청 외사요원은 외국인범죄 관련 첩보수집 및 외국인 관련 범죄수사, 불법체류 외국인 단속 업무 등을 수행하며 경장 계급의 경찰공무원으로 일반직 공무원과 비교하면 8급 상단에 해당한다.

2) 경찰청은 외사요원 채용시 응시자격을 4년제 대학 졸업자로 제한하여 왔으나, 이를 학력차별이라고 판단하여 시정하도록 한 국가인권위원회의 권고를 수용하여 당초의 응시자격을 국내대학 4년제 및 대학원 해당학과 졸업 및 졸업예정자, 해당어권 국가에 2년 이상 유학 또는 거주한 자, 어학능력 자격증 소지자로 변경하였다.

3) 러시아어·베트남어·인도네시아어에 대해서는 자격시험이 없거나 자격증의 대외 활용도가 낮아 응시자격 요건으로 적절하지 않다고 판단하여 해당어권 거주 경력 또는 학력 등의 응시자격을 요구하였다. 그러나 경찰청은 2007. 2. 28. 「경찰공무원임용령」 제38조 제1항 제1호를 개정하여 외사요원 특별채용시 서류전형, 면접시험, 필기시험 또는 실기시험을 치르도록 규정되어 있던 부분을 필요시 필기시험과 실기시험을 병과할 수 있도록 하였으며, 이처럼 관련 법령 개정을 통해 응시요건을 유연화하여 외사요원 채용시험 절차를 개선해나가는 방안을 긍정적으로 검토하는 중에 있다. 이처럼 응시자격 완화를 포함한 특별채용시험 절차 개선 내용은 시험일이 확정될 경우 시험실시 10일전까지 공고할 계획이다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 「경찰공무원법」 제8조 제3항은 ‘외국어에 능통한 자를 임용하는 경우’를 포함하여 특별채용시험에 의하여 경찰공무원을 채용할 수 있는 규정을 두고 있고, 「경찰공무원임용령」 제40조는 경찰공무원 응시자격 기준으로 「초·중등교육법」에 의한 고등학교를 졸업하였거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자이어야 한다는 내용의 학력 규정을 두고 있으며, 이와 함께 동법 제40조의2는 제한경쟁의 방법으로 경찰공무원을 특별채용하는 경우 임용예정 직위의 ‘직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 때에 한하여’ 연령·학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한할 수 있도록 응시자격 제한 규정을 두고 있다.

나. 피진정인은 당초 「경찰공무원임용령 시행규칙」 제34조 제5항에 “영 제16조 제7항의 규정에 의한 외국어에 능통한 자를 채용하는 경우에는 학사학위 소지자를 경위 이하 경찰공무원으로 채용하는 경우에 한하며, 그 능통의 정도는 모국어를 사용하는 국민의 고등학교교육을 마치고 작문이나 회화를 하는 수준에 달할 경우를 말한다”고 하여 응시자격을 ‘학사학위 소지자’로 제한하였으나, 2006. 7. 20. 우리 위원회가 차별행위에 해당하므로 시정할 것을 권고함에 따라, 2006. 11. 8. 당해 규정을 개정하여 “영 제16조 제7항의 규정에 의한 외국어에 능통한 자를 채용하는 경우에는 경위 이하 경찰공무원으로 채용하는 경우에 한하며, 그 능통의 정도는 모국어를 사용하는 국민의 고등학교교육을 마치고 작문이나 회화를 하는 수준에 달할 경우를 말한다”로 학력차별의 내용을 시정하였다.

다. 피진정인은 위 시행규칙 개정 내용에 따라 2006. 11. 외사요원 채용시 당초의 응시자격에서 국내대학 4년제 및 대학원 해당학과 졸업 및 졸업예정자, 해당어권 국가에 2년 이상 유학 또는 거주한 자, 어학능력 자격증 소지자로 변경하였으나, 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등의 언어에 대해서는 다른 능력 시험 방법을 도입하지 않고 4년제 대학 졸업자로만 응시자격을 유지하였다.

라. 이 사건 진정 제기 이후 피진정인은 2007. 2. 28. 「경찰공무원임용령」 제38조 제1항 제1호를 개정하여 외사요원 특별채용시 서류전형, 면접시험, 필기시험 또는 실기시험을 치르도록 규정되어 있던 부분을 필요시 필기시험과 실기시험을 병과하는 것이 가능하도록 하였으며 향후 필기시험 등을 통해 러시아어, 베트남

제12장 학력에 의한 차별

어, 인도네시아어를 전공한 응시자들에게도 4년제 대학 졸업이라는 학력 제한을 완화하려고 노력 중에 있다.

5. 판단

관련 법령은 외사요원 응시자격으로 ‘외국어에 능통한 자’를 정하고 있는데, 외국어 능력은 학력에 따라 연동하여 그 능력이 향상된다고 볼 근거가 없고, 전문 대학의 경우에도 영어, 일어, 러시아어, 중국어 등 외사요원 모집 대상인 어학 과정이 있어 일정한 지식과 능력을 습득할 수 있을 뿐 아니라, 외국 어학연수, 어학원을 통한 학습 등을 통해 어학능력 및 해당 문화권에 대한 이해를 향상시킬 수 있는 기회는 다양하므로, 반드시 해당 어학 전공학과를 졸업한 학사학위 취득자가 다른 방법과 기회를 통해 능력을 습득한 자에 비하여 어학능력 및 해당 문화권에 대한 이해가 당연히 높다는 가정은 합리적인 근거는 없다. 또한 제한경쟁을 통한 특별채용시 ‘직무수행에 특히 필요하다고 인정되는 때’에 한하여 학력 제한을 둘 수 있도록 규정하고 있다 하더라도, 외사요원의 직무수행에 필요한 어학능력을 습득함에 있어 반드시 4년제 대학 과정을 이수하여야만 하는 것은 아니라고 판단된다.

「공무원임용시험령」도 제17조에서 학력제한금지 규정을 두고 있으며, 이를 반영하여 「별정직공무원의 임용자격기준」(중앙인사위원회예규 제72호, 2005. 8. 22.)도 [별표] ‘상당계급별 별정직공무원의 임용자격기준’에서 학력 기준과 더불어 경력 기준을 부과하여 4년제 대학 졸업자 뿐 아니라 무학력자에 대하여도 응시 기회를 제공하고 있다. 이처럼 학력제한을 폐지한 취지는 그 직무의 전문성 또는 책임성에도 불구하고 학력에 무관하게 해당 정도의 능력을 갖출 가능성을 인정하고 그러한 능력자들에게 기회를 박탈하지 않으려는 취지인 것이다. 또한 「경찰공무원법」이 경찰공무원의 특수성을 고려하여 특별법령으로 제정된 법령이라 하더라도 합리적인 이유가 없는 한 이러한 학력제한 금지의 원칙을 위배할 근거는 없다.

한편 피진정인은 러시아어, 베트남어, 인도네시아어 등의 경우 국내에 공인된 자격증 제도가 없다는 이유를 들고 있으나 공인된 자격증이 없는 경우에도 필기 시험 등을 통해 평가절차를 거칠 수 있음에도 4년제 대학 졸업이라는 기준만을 자격요건으로 하는 것은 설득력이 떨어지며, 피진정인도 이러한 부분을 인정하여 제도 개선을 추진 중에 있다. 응시자격은 입직을 시도할 수 있는 기회라는 점에

서 그 제한에 대해서는 매우 엄격한 기준이 적용될 필요가 있다. 그렇다면 학사 학위를 취득하지 못한 학력자들에게도 별도의 능력평가 방법을 도입하여 기회를 제공할 수 있을 것임에도 그러한 기회조차 제공하지 않는 것은 불합리한 차별이라고 판단된다.

6. 결론

따라서, 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제12장 학력에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 경찰공무원법

제7조 (임용자격 및 결격사유) ① 경찰공무원은 신체 및 사상이 건전하고, 품행이 방정한 자 중에서 임용한다.

② 다음 각호의 1에 해당하는 자는 경찰공무원으로 임용될 수 없다.

1. 대한민국국적을 가지지 아니한 자
2. 금치산자 또는 한정치산자
3. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
4. 자격정지이상의 형의 선고를 받은 자
5. 자격정지 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 징계에 의하여 파면 또는 해임의 처분을 받은 자

제8조 (신규채용) ① 경정 및 순경의 신규채용은 공개경쟁시험에 의하여 행한다.

② 경위의 신규채용은 경찰대학을 졸업한 자 및 대통령이 정하는 자격을 갖추고 공개경쟁시험에 의하여 선발된 자(이하 “경찰간부 후보생”이라 한다)로서 교육훈련을 마치고 소정의 시험에 합격한 자 중에서 행한다.

③ 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 특별채용시험에 의하여 경찰공무원으로 신규채용할 수 있다.

7. 외국어에 능통한 자를 임용하는 경우

⑤ 제2항의 규정에 의한 경찰간부후보생의 교육훈련, 제3항의 규정에 의하여 특별채용할 수 있는 경찰공무원의 계급·임용예정직에 관련된 자격증의 구분, 근무실적 또는 연구실적, 전보제한 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 경찰공무원임용령

제16조 (특별채용의 요건) ⑦ 법 제8조제3항제7호의 규정에 의한 특별채용을 하고자 하는 경우에는 행정자치부령이 정하는 임용예정계급별 외국어 능력 기준에 해당하여야 한다.

제38조 (특별채용시험) ① 법 제8조제3항의 규정에 의한 특별채용시험은 신체검사 및 체력검사와 다음 각호의 구분에 의한 방법에 의한다. 다만, 경무관이상의 경찰공무원을 특별채용함에 있어서는 서류전형의 방법에 의하며, 총경이하의 경찰공무원을 특별채용하는 경우 시험실시권자는 업무내용의 특수성 기타

사유로 필요하다고 인정하는 경우에는 체력검사를 실시하지 아니할 수 있다.

2. 법 제8조 제3항 제3호·제6호 및 제7호의 규정에 의한 특별채용에 있어서는 서류전형·필기시험 또는 실기시험과 면접시험. 다만, 업무의 특수성 등을 고려하여 특히 필요하다고 인정되는 경우에는 필기시험과 실기시험을 모두 병과하여 실시할 수 있다.

제40조 (학력) 경찰공무원의 채용시험 및 경찰간부후보생공개경쟁선발시험에 응시하고자 하는 자는 「초·중등교육법」에 의한 고등학교를 졸업하였거나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자이어야 한다. 다만, 「1980년 해직공무원의 보상 등에 관한 특별조치법」 제4조의 규정에 의하여 경찰공무원으로 특별 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조의2 (응시자격의 예외) 경찰청장 또는 해양경찰청장은 법 제8조제4항의 규정에 의하여 동일한 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 제한경쟁의 방법에 의하여 경찰공무원을 특별채용하는 경우 임용예정 직위의 직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 때에 한하여 연령·학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있다.

3. 경찰공무원임용령시행규칙

제34조 (응시자격등의 제한) ⑤ 영 제16조제7항의 규정에 의한 외국어에 능통한 자를 채용하는 경우에는 경위이하 경찰공무원으로 채용하는 경우에 한하며, 그 능통의 정도는 모국어를 사용하는 국민의 고등학교교육을 마치고 작문이나 회화를 하는 수준에 달할 경우를 말한다.

4. 공무원임용시험령

제17조 (학력제한금지) 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 아니한다. 다만, 수산직렬공무원의 특별채용시험과 동직렬로의 전직시험의 경우에는 다음 각호에 해당하는 학력을 가져야 한다.

1. 7급 이상 : 수업연한이 4년 이상인 대학의 졸업자(졸업예정자를 포함한다) 중 수산 또는 해양계통의 학을 전공한 자(이와 동등 이상의 학력을 가진 자를 포함한다)
2. 8급·9급 : 수산 또는 해양계통의 고등학교 이상 졸업자(졸업예정자를 포함한다)
5. 별정직공무원의 임용자격기준에 관한 지침(중앙인사위원회 예규 제130호)

제12장 학력에 의한 차별

[별표] 상당직위·계급별 별정직공무원의 임용자격기준

상당직위·계급	임 용 자 격
별정직 고위공무원 및 3급상당	<ol style="list-style-type: none"> 1. 관련분야 박사학위 취득후 7년이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득후 10년이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득후 12년이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위취득후 14년이상 관련분야 실무경력자 5. 17년이상 관련분야 실무경력자 6. 4급 또는 4급상당이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력자 7. 공무원임용시험령 일반직 3급 채용요건에 해당하는 자
4급상당	<ol style="list-style-type: none"> 1. 관련분야 박사학위 취득후 2년이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득후 5년이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득후 7년이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 9년이상 관련분야 실무경력자 5. 12년이상 관련분야 실무경력자 6. 5급 또는 5급상당이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력자 7. 공무원임용시험령 일반직 4급 채용요건에 해당하는 자
5급상당	<ol style="list-style-type: none"> 1. 관련분야 박사학위 소지자 2. 관련분야 석사학위 취득후 1년이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득후 3년이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위취득후 5년이상 관련분야 실무경력자 5. 8년이상 관련분야 실무경력자 6. 6급 또는 6급상당이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력자 7. 공무원임용시험령 일반직 5급 채용요건에 해당하는 자
6급상당	<ol style="list-style-type: none"> 1. 관련분야 석사학위 소지자 2. 관련분야 학사학위 취득후 1년이상 관련분야 실무경력자 3. 학사학위취득후 3년이상 관련분야 실무경력자 4. 전문대학 관련학과 졸업이상의 학력소지후 3년이상 관련분야 실무경력자 5. 5년이상 관련분야 실무경력자 6. 7급 또는 7급상당이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력자 7. 공무원임용시험령 일반직 6급 채용요건에 해당하는 자

5 2007.2.20 자 06진차161 결정 [공무원 특별채용시 학력차별]

- [1] 식품의약품안전청장에게 공무원 특별 채용시 학교명이 기재되지 않도록 응시원서를 개선하고, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 한정하지 않도록 특별채용의 기준을 개선할 것을 권고한 사례
- [2] 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무원임용령 제16조제1항을 개정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 응시원서 중 학력란에 학교명을 기재하도록 한다면 우리 사회의 채용 관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사관련자의 특정학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 있음.
- [2] 업무의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 학력이 아니라면 업무에 필요한 경력 및 자격을 갖춘 자에게 동등한 기회를 부여하도록 하여야 할 것이므로 특별채용시 「공무원임용령」 제16조제1항제10호만을 적용하는 것은 합리적인 이유 없이 학력을 이유로 한 차별행위로서 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것으로 판단됨.

【참조조문】 헌법 제11조, 국가공무원법 제28조, 공무원임용령 제16조, 공무원임용시행령 제17조

【진 정 인】 박○○

- 【피진정인】**
- 1. 식품의약품안전청장
 - 2. 중앙인사위원회위원장

- 【주 문】**
- 1. 피진정인 식품의약품안전청장에게 공무원 특별채용시 학교명이 기재되지 않도록 응시원서를 개선하고, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 한정하지 않도록 특별채용의 기준을 개선할 것을 권고한다.
 - 2. 피진정인 중앙인사위원회위원장에게 공무원 특별채용 임용요건 중 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정한 공무원임용령 제16조제1항을 개정할 것을 권고한다.
 - 3. 진정요지 중 ‘다’항 내지 ‘사’항은 이를 각하한다.

제12장 학력에 의한 차별

【이 유】

1. 진정요지

식품의약품안전청은 2006. 1. 10. 실시한 식품직 식품위생주사보(7급) 제한경쟁 특별채용시험에서,

가. 응시원서에 응시생 본인의 과거 학력 사항을 기재하도록 요구하면서 학교 명까지 기재하라고 하였다.

나. 식품위생주사보의 응시자격에서 석사학위 이상의 소지자에 한하여 응시할 수 있도록 제한하였다.

다. 석사 및 박사논문 요약서를 제출할 때 출신학교 및 논문작성에 관여한 지도교수 성명을 명시하도록 하고 공동연구의 경우 참가자 전원의 신상명세까지 자세히 명시하도록 요구하였다.

라. 전문대학 시절부터 최종학력까지 해당 학교의 성적표를 요구하고 편입학 이전의 대학 성적표까지 제출을 요구하였다.

마. 경력자란에 최종학력과는 별개로 과거 어느 회사를 다녔는지 기재하도록 요구하고 있다.

바. 면접시험시 자기소개를 하면 될 일이지 자기소개서를 작성하게 하여 어린 시절의 사생활이 노출될 우려가 있다.

사. 응시자 가족의 성명, 연령, 근무지, 거주지 등 가족사항을 기재하도록 요구하고 있다.

2. 당사자 주장

가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장

1) 식품의약품안전청

가) 공무원 채용방식은 공개경쟁 채용 방식과 자격증 또는 학력 등에 의한 제한경쟁 특별채용 방식으로 나누어 지는데 일반행정직의 경우 중앙인사위원회 주관의 공개경쟁 채용 방식에 의해 선발한 인원을 배정받고 있으나, 그 외 연구직, 식품위생직, 약무직, 의료기술직 등 특정 분야 전문 인력의 충원은 우리 청 업무의 특수성 및 전문성을 확보하기 위하여 제한경쟁 특별채용 시험의 방식에 따라 채용한다. 식품직 7급의 경우에도 제한경쟁 특별채용 시험의 방식 중 「국가공무원법」 제28조제2항제10호 및 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 규정에 의한 학력 제한경쟁 특별채용 시험 방법을 채택한 것이다.

나) 우리청은 2006년도 각종 특별채용시 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「공무원임용령」 제16조제1항의 각호에서 정한 바대로 학력에 의한 특별채용 외에 자격증(면허)에 의한 특별채용, 경력에 의한 특별채용, 기능직공무원의 일반직 공무원으로 특별채용 등 다양한 방법을 채택하여 법령에 위반됨이 없이 신규직원을 선발하였다.

2) 중앙인사위원회

가) 특별채용시험을 실시할 때 소속장관이 임용예정직의 직무수행상 필요하다고 인정하는 경우에는 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「공무원임용령」 제16조제1항에 의한 특별채용요건 중 복수의 요건을 자격요건으로 정하는 것은 가능하다.

나) 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 경우 당초 과학기술자의 범위를 그 분야의 박사, 석사, 기술사로 정하였으나, 1981. 6. 10. 「공무원임용령」 개정시 기술사를 제2호의 자격증소지자 특별채용에 규정하면서 제10호에서 기술사를 제외함에 따라 현재와 같이 학위소지자만 남게 된 것임. 제10호만 두고 볼 경우에는 학력에 의한 차별이라는 오해의 소지가 일부 있을 수 있으나, 제3호에 학력 없이 근무경력만으로 특별채용할 수 있는 별도의 규정을 두고 있다.

다) 공무원 채용시험에서 학력차별을 금지하는 것이 일반 원칙이며, 다만, 「공무원임용시험령」 제17조에는 다른 법령에 특별한 규정을 두는 경우에는 학

제12장 학력에 의한 차별

력을 제한할 수 있도록 되어 있으므로, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호에 의한 학력 제한은 가능하다.

3. 인정사실

가. 「국가공무원법」 제28조는 공무원의 채용 방식을 공개경쟁시험 및 특별채용시험에 의할 수 있도록 규정하고 있고, 다음 어느 하나에 해당하면 특별채용시험을 실시할 수 있는 바, ①퇴직자 재임용, ②자격증 소지자 특별채용, ③연구·근무경력자 특별채용, ④특수학교 졸업자 특별채용, ⑤1급공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원 특별채용, ⑥특수 직무·환경, 도서·벽지 근무예정자 특별채용, ⑦일반직과 기능직 상호간 및 지방직과 국가직 상호간 특별채용, ⑧외국어 능통자 및 국제적 전문지식을 지닌 자 특별채용, ⑨실업계학교 졸업자 특별채용, ⑩과학기술분야 등 학위소지자 특별채용, ⑪국비장학생 특별채용, ⑫일정 지역 거주자의 근무예정지 특별채용 등이 있다(법 제28조제2항제1호 내지 제12호).

「공무원임용시험령」 제17조는 공무원의 임용을 위한 각종시험에 있어서 학력에 의하여 제한을 두지 않도록 학력제한금지를 규정하고 있다. 다만, 예외적으로 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우, 수산직렬공무원의 특별채용시험과 동직렬로의 전직시험의 경우에는 학력에 의한 제한을 둘 수 있다. 「공무원임용령」 제16조제1항은 「국가공무원법」 제28조제2항에서 위임한 응시자격을 구체적으로 명시하고 있다. 특히 「국가공무원법」 제28조제2항제10호의 ‘과학기술분야 등 특별채용’의 경우 「공무원임용령」 제16조제1항제10호에서 석사학위 이상의 학력만으로도 특별채용이 가능하도록 규정함으로써, 「공무원임용시험령」의 학력제한 금지 규정의 예외를 인정하고 있다.

나. 2006. 1. 10. 식품의약품안전청의 ‘2006년도 식품직·연구직 공무원 제한경쟁특별채용시험’ 중 식품위생주사보(7급) 신규채용은 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 학력에 의한 특별채용의 방법을 채택하여 의학, 한의학, 약학, 축산학, 축산가공학, 수산제조학, 농산제조학, 농화학, 화학, 화학공학, 심품가공학, 식품화학, 식품제조학, 식품공학, 식품과학, 식품영양학, 위생학, 발효공학, 미생물학, 조리학, 생물학 등 21개 분야 전공자로서 해당 분야 석사학위 이상 소지한 자를 자격요건으로 하고 있다. 응시자의 제출서류는 응시원서, 이력서, 자기소개서, 석사 이상 학위증명서, 학위논문 요약서, 연구논문 실적 요약서 등이 있고, 응시원서의

서식은 응시자의 인적사항, 학력, 경력, 응시직급, 응시분야 등을 기재하는 란 및 응시표로 구성되어 있고, 이 중 학력 란에는 학사, 석사, 박사의 졸업 년월, 해당 학교, 학과 및 전공을 기재하도록 하고 있다.

다. 2005. 12. 31. 현재 중앙인사위원회의 일반직·기능직공무원의 채용현황에 따르면 공개채용은 2,622명이고, 특별채용은 3,248명이다. 또한 2006년도 각 국가기관에서 시행한 일반직 공무원의 특별채용시험 공고문 중 학력과 관련된 응시자격을 분석한 결과 학력만을 요건으로 하는 경우와 학력 또는 경력 등을 선택할 수 있도록 하는 경우 등 두가지로 유형화 할 수 있으며, 아래 <표>에서 보는 바와 같이 학력만을 요건으로 한 경우는 국방부 등 10개 기관이 있고, 학력 또는 경력 등을 선택할 수 있도록 한 경우는 국민고충처리위원회 등 6개 기관이 있다.

<표> 일반직 특별채용시 학력관련 응시자격 유형별 현황

기관		임용예정 직급	응시자격
학 력	국방부 (공고 2006-28)	행정사무관	박사학위 소지자
	기상청 (공고 2006-40)	행정주사	석사학위 취득 후 5년 이상 경력
		행정주사보	석사학위 취득 후 3년 이상 경력
	농림부 (공고 2006-192)	통계사무관	박사
	대검찰청 (공고 2006-5)	7급검찰사무직	석사학위 이상 소지자(DB분석, 네트워크분석 분야)
	방위사업청 (공고 2006-14)	항공주사보	석사학위 이상 소지자
	보건복지부 (2006. 8. 10), (2006. 11. 20.)	행정사무관	박사학위 소지자로 3년 이상 유경험자
		행정주사	석사학위 소지자로 3년 이상 경력자
	산업자원부 (공고 2006-287)	행정사무관	박사학위 소지자
		행정주사보	석사학위 소지자
통계개발원 (공고 2006-01)	통계사무관	박사학위 소지자	
	통계주사	석사학위 소지 후 2년 이상 경력자	

제12장 학력에 의한 차별

기관		임용예정 직급	응시자격
	통일부 (공고 2006-42)	행정주사보	석사학위 소지자
	특허청 (공고 2006-61)	행정 5급	박사(경영혁신 분야)
학 력	국민고충처리위원회 (공고 2006-11)	행정사무관	박사학위 소지자, 관리자 경력 3년이상 실무경력자
		행정주사	박사학위 소지자, 6년이상 실무경력자
또 는	국가인권위원회 (공고 2006-47)	행정주사	6급 해당의 공무원 3년이상 경력자, 민간근무경력 6년 이상인 자, 석사학위 소지자
	방위사업청 (공고 2006-14)	항공사무관	박사학위 소지자, 기술자 자격증 소지자
경 력	여성가족부 (공고 2007-1)	서기관	4급 해당의 3년이상 연구경력자, 박사학위 소지후 4년이상 경력자, 민간단체 부장급이상 3년이상 경력자
	재정경제부 (공고 2006-121)	행정사무관	변호사, 회계사 4년경력자, 박사, 민간근무 팀장등으로 3년경력자
등	정보통신부 (공고 2006-54)	전산주사보 통신주사보	자격증 소지자, 석사학위 소지자

라. 2007. 2. 1. 진정인은 진정요지 '다'항 내지 '사'항에 대하여 진정을 취하하였다.

4. 판단

「헌법」 제11조는 모든 국민에게 평등권을 보장하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조제1항은 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 한 채용 등의 고용 영역에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 정의하고 있다. 학력 차별은 정당한 목적이나 합리적인 이유 없이 학력의 높고 낮음, 교육과정 이수단계, 출신학교 등을 이유로 불이익하게 대우하거나 불이익한 상황에 처하게 하는 것으로, 이 사건의 진정요지는 피진정인 식품의약품안전청장이 식품직 식품위생주사보 특별채용시험을 실시하면서 응시원서에 학교명 등을 기재하도록 하고 응시자격은 석사학위 소지자 이상으로 제한한 것이 학력을 이유로 한 차별이라는 것인 바, 이 사건 특별채용 시험에서 정당한

목적이나 합리적인 이유 없이 학력을 사유로 불리하게 대우했는지 여부를 살펴봄으로써 그 차별여부에 대한 판단을 할 수 있을 것이다.

가. 응시원서에 학교명을 기재하도록 하는 것이 불합리한 차별인지 여부

피진정인이 제시한 응시원서의 서식은 응시자의 인적사항, 학력, 경력, 응시직급, 응시분야 등을 기재하도록 되어 있는 바, 학력란의 경우 특별채용의 목적에 부합하는 학과, 전공 등을 기재하게 하여 채용분야에서 수행할 업무와 응시자의 전공분야를 대조·확인하기 위한 필요성이 인정된다. 그러나 학력란에 학교명을 기재하도록 한다면 우리 사회의 채용 관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사관련자의 특정학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 크다. 더 나아가 전공에 대한 전문성 여부는 채용시 면접, 실기, 필기시험 등을 통해 확인하는 것이 가능하다고 판단된다. 따라서 학력란이 기대하는 목적을 넘어 대학교, 고등학교 등의 학교 이름을 기재하게 하는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

나. 응시자격에 학력만을 요건으로 하는 것이 불합리한 차별인지 여부

1) 학력은 졸업장이나 학위 등에 의해 표상되는 제도교육에서 일정한 교육과정을 이수한 이력을 의미하고, 사람의 업무수행능력, 직무적격성 등에 대한 객관적 평가 자료로 활용되기도 한다. 그러나 특별한 업무수행을 위해 특별한 능력을 가진 자를 대상으로 선발하는 특별채용시험 방식을 채택하였다 하더라도 학력만을 응시자격의 필수요건으로 하여 이를 갖추지 못한 응시자가 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한당하는 경우 학력이 직무수행의 정상적인 수행을 위해 불가피한 것인지, 기회 제한에 합리적인 이유가 있는지 여부 등을 살펴야 할 것이다.

「공무원임용시험령」 제17조는 공무원의 임용을 위한 각종 시험에 있어서 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 및 수산직렬의 특별 채용과 동직렬로의 전직 시험의 경우를 제외하고는 학력에 의한 제한을 두지 않도록 하고 있으나, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 경우 '학력'만으로도 특별채용이 가능하도록 규정하고 있다. 따라서 인사 관련 법령의 학력 조항의 개정 경과 및 경위를 살펴보아야 할 필요가 있다. 「공무원임용시험령」 제17조의 학력제한금지 조항은 2004. 6. 11. 동 시험령의 전면개정(대통령령 제18424호)을 통하여 신설되었고, 「공무원임용령」 제16조제1항제10호의 학력에 의한 특별채용의 경우 1973. 2. 5. 「국가공무원

제12장 학력에 의한 차별

법」을 개정(법률 제2460호)하여 제28조제2항제10호 ‘과학기술분야 등 특별채용’을 신설하고, 후속조치로 1973. 4. 9. 「공무원임용령」을 개정(대통령령 제6622호)하여 과학기술 분야의 특별채용의 응시요건을 박사, 석사, 기술사로 한정하였다.

그 후 1981. 6. 10. 「공무원임용령」을 개정(대통령령 제10345호)하여 기술사를 제16조제1항제2호의 자격증 소지자 특별채용으로 변경하면서 제10호에서 제외함으로써 현재와 같이 학위소지자만 남게 된 것이다. 이와 같은 경과에 비추어 학력에 의한 특별채용은 과학기술분야의 연구경력 또는 근무경력이 있는 전문가를 채용하기 위한 제도로 활용하기 위한 것임을 알 수 있다. 그러나 시대상황을 반영하여 학력제한 금지 조항을 신설하였음에도 여전히 학력만으로도 특별채용이 가능한 조항이 존치됨으로써 「공무원임용시험령」 및 「공무원임용령」의 상호 간 정비가 이루어지지 않았음을 알 수 있다.

한편, 위 인정사실에서 살펴본 바와 같이 국민고충처리위원회 등 6개의 국가기관은 전문가를 특별채용하기 위하여 자격증소지자(「공무원임용령」 제16조제2항제2호), 연구·근무경력자(제3호), 학위소지자(제10호) 중 복수의 응시자격을 두고 응시자가 선택할 수 있도록 하고 있는 바, 이는 학력만으로 응시자격을 제한하지 않더라도 우수한 전문가를 공직에 입문케 하려는 특별채용의 본래 목적이 달성되고 있다. 또한 「공무원임용령」 제16조제2항제10호에 따라 석사학위 이상 소지자만을 한정하여 특별채용하는 경우 「공무원임용시험령」의 학력제한 금지 조항을 형해화할 우려가 있고, 석사학위 미만 학력의 출신자는 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한 당하게 되어 결국 학력에 의하여 공무원임권이 제한되는 결과가 된다.

2) 따라서 식품의약품안전청으로서는 식품위생주사보 특별채용시 「공무원임용령」을 위반하지 않고 응시자격을 정하였다고는 하나, 7급 식품분야 공무원의 경우 전문행정업무의 수행에 필요한 능력과 지식을 필요로 하는 정도이고, 응시할 수 있는 전공 분야가 21개에 걸친 광범위한 분야로서 특별히 석사이상의 학력만으로 응시자격을 한정하여야 할 합리적인 이유가 있거나 불가결한 자격기준이라고 보기는 어렵다. 또한 학력차별을 회피할 다른 방법이 전혀 없었다고 보기는 어려우므로 향후 특별채용의 시험에 있어 학력만을 응시조건으로 하지 않아야 할 것이다.

또한 중앙인사위원회로서는 위 인정사실에서 보는 바와 같이 특별채용시 응시자격을 학력만으로 한정하는 국가기관이 다수 있는 현실이고, 공무원 신규임용시

특별채용의 인원이 공개채용의 인원을 초과하고 있는 추세임에 비추어 업무의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 학력이 아니라면 업무에 필요한 경력 및 자격을 갖춘 자에게 동등한 기회를 부여하도록 하여야 할 것이다. 따라서 특별채용시 「공무원임용령」 제16조제1항제10호 만을 적용하는 것은 합리적인 이유없이 학력을 이유로 한 차별행위로서 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것으로 판단되므로, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 정하지 않도록 제도를 개선하여야 할 것이다.

5. 결론

가. 응시원서에 학교명을 기재토록 하거나, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 「국가인권위원회법」 제44조제1항제2호의 규정에 따라 관련 제도 등의 개선을 권고하기로 한다.

나. 진정요지 중 '다'항 내지 '사'항은 진정인이 진정을 취하한 경우에 해당하므로 국가인권위원회법 제32조제1항제8호의 규정에 따라 각하하기로 한다.

다. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2007. 2. 20.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

[제 13 장]

종교 및 사상에 의한 차별

1 2007.10.22자 05진차494 결정 [교수 채용 시 종교를 이유로 한 차별]

- [1] ○○대학교가 교수 채용 시 지원자의 자격을 실질적으로 특정 종교인으로 제한하고 특정 종교인인지 여부에 따라 채용 여부를 결정하는 것이 종교에 의한 차별에 해당하는지 여부(적극)
- [2] 피진정인이 전국의 교회를 중심으로 신입생을 선발하여 ○○지역 비기독교인 자녀의 진학기회를 박탈하는지 여부, 그리고 학사 운영상의 종교교육이 학생들의 종교적 자유를 침해하는지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 미국, 유럽연합, 호주 등에서도 종교적 기관이 종교를 이유로 한 고용차별을 했을 경우 ‘진정직업자격 요건’ 과 ‘기본적인 종교의 자유 보호’ 라는 두 가지 기준에 따라 종교 차별의 예외에 해당하는지의 여부를 판단하고 있다.
- [2] 우리 위원회는 ○○대학교의 교수 채용 시 ‘세례교인증명서’ 를 요구하는 것이 차별이라는 진정사건(2007. 5. 14. 05진차345 결정)과 관련하여, 특정 학과 교수의 업무수행에 있어서 세례기독교인이여야 할 필요성을 교과내용 등에서 찾아볼 수 있는지의 여부 등 진정직업자격 여부를 판단하고, 종교의 이념과는 무관한 학과인 경우 교수 선발에 있어서 ‘세례교인 증명서’ 를 요구하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별이라고 판단한 바 있다.
- [3] 피진정인 ○○대학교는 교수 응시자격 및 지원서 상에 명시적으로 비기독교인의 응시를 제한하고 있는 것은 아니나, 지원서 기재 항목에 ‘세례유무’ 와 ‘세례연도’ , ‘교회’ 란을 적도록 하고 있고, ‘전공분야의 기독교적인 교육과 연구’ 라는 항목을 두고 이를 기독교적으로 수행하기 위한 지원자의 계획을 묻고 있고, 나아가 ‘신앙간증’ , ‘신앙고백’ 등을 기재하여 신앙의 척도를 채용항목 점수로 반영하겠다는 의지를 표명하고 있는 점 등을 고려해 볼 때, 피진정인이 실질적으로 지원자를 기독교인으로 제한하겠다는 의사가 있음이 인정된다. 2007. 4. 19. 기준으로 교원 178명 중 천주교인 1인을 제외하고는 177명이 개신교도 인인 점에 비추어 교수 채용 시에 기독교인인지 여부에 의해 채용여부를 결정하고 있다.
- [4] ○○대학교는 그 정관에서 설립목적을 ‘기독교 지도자 양성’ 으로 하고 있으며, 학생 교과목 중 교양과목 등에서 종교 과목을 이수하도록 하고 있으나 ‘언론정보문화학부’ 를 제외한 11개 학부는 기독교 교리와 쉽게 연관되지 않는 일반 교과과정을 교육하고 있다. 따라서 이 사건 ○○대학교의 고등교육기관으로서의 공공성 및 개별 학부, 학과 혹은 교과과정의 내용을 고려하지 않은 채 모든 교수직 채용에 있어서 일률적으로 기독교인인지 여부를 실질적인 채용요건으로 고려하고 있어 종교를 이유로 한 ‘고용상의 차별행위’ 에 해당되므로 이러한 채용관행을 개선할 것을 권고한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 제15조, 제20조, 제31조, 「고등교육법」 제2조, 제3조, 제14조, 제15조, 제28조, 「사립학교법」 제1조, 「직업안정법」 제2조,

【진 정 인】 조○○

【피진정인】 ○○대학교 총장

- 【주 문】** 1. 피진정인에게 교수 채용 시 응시자격을 실질적으로 기독교인으로 제한하고 있는 관행을 시정할 것을 권고한다.
2. 이 사건 진정 중 진정요지 ‘나’항은 각하하고, ‘다’항은 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 피진정인이 교수공개채용 시 지원자의 자격을 투철한 기독교 신앙인으로 제한함으로써 비기독교인인면서 실력 있는 교수지원자들의 진출 기회를 박탈하고 있는 것은 종교를 이유로 한 고용차별이다.

나. 진정인은 ○○대학교 총장 등이 기독교를 믿을 것을 강요한데 대하여 이를 거부하고 기독교에 편중된 대학 운영을 비판하자 피진정인이 1996. 9. 재단전북, 총장 명예훼손 등의 사유를 들어 진정인을 해직시킨 것은 종교를 이유로 한 고용차별이다.

다. 피진정인이 전국의 교회중심으로 신입생을 선발함으로써 포항지역출신의 비기독교인 자녀가 진학할 기회를 박탈하는 것, 그리고 학사운영상 학생들에게 기독교신앙을 강요하여 비기독교인 학생으로 하여금 기독교로 억지 개종하거나 학교를 떠나게 하는 것은 종교를 이유로 한 교육시설 이용차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 진정요지 ‘가’항에 관하여

○○대학교는 교수초빙 공고문 및 교수지원서를 통하여 ○○대학교 정관의 설립 목적에 부합하고, 그 목적을 구현할 수 있는 자를 교수로 채용하고자 노력하여 왔다.

국·공립대학은 보편적인 교육이념과 교육의 기회균등 원칙에 따라 표준화된 교육을 실시하여야 하겠으나, 사립대학은 그 설립자의 특별한 설립이념을 구현하

기 위하여 독자적인 교육방침에 따라 교육을 실시할 수 있어야 하는 것으로, 설립이념에 부합하는 교원을 임용하는 것은 대학의 존재 목적 달성을 위하여 반드시 필요한 것이다.

나. 진정요지 '나'항에 관하여

진정인은 교수의 품위에 맞지 않은 행위로 1996. 9. 13. 파면처분된 후 교육부 교원징계재심위원회에 재심청구를 하였으나 1996. 11. 11. '해임'처분으로 결정된 바 있다. 그 이후 진정인은 교육부 교원징계재심위원회를 상대로 행정소송을 제기하였으나 최종 대법원 판결에서 '교원으로서의 품위유지와 성실의무를 위반하여 징계사유에 해당한다.'는 내용으로 2000. 10. 13. 기각된 바 있다.

다. 진정요지 '다'항에 관하여

본교는 신입생 선발 시 다양한 전형으로 학생을 선발하고 있으며, 기독교인이라 하여 특별히 우대하지는 않으나, 특별전형 중 농어촌목회자자녀전형으로 매년 20명, 국외학생선교사자녀전형으로 40명을 선발하고 있다.

2003.에서 2005.까지 평균 입학생 종교 비율을 보면 기독교가 70.1%, 천주교가 3.2%, 불교 0.6%, 무교 5.5%, 무응답 20.7%로, 기독교를 종교로 하는 학생이 많은 것은 사실이나, 이는 본교가 지향하는 교육이념에 따른 자연스러운 현상이다.

기독교 관련 과목으로는 교양필수과목 중 채플이 포함되어 있으며, 타 학문에 대한 이해 도모를 목적으로 하는 교양선택과목 중 5개영역의 하나로 기독교 영역이 포함되어 있어, '기독교의 이해' 등의 과목을 강의하고 있다. 그러나 채플의 경우 대부분의 기독교 대학에서 필수과목으로 채택하고 있으며, 학생들에 대하여 예배시간의 참석만을 졸업의 요건으로 할 뿐 그 태도나 성과를 평가하고 있지는 않고 있다. 2002년에서 2004년 사이에 본교 학생의 중도탈락률은 1.56%로 같은 기간 사립대학 평균 중도탈락율인 4.68%에 비하여 낮은 수치이고, 또한 중도탈락자 중 종교를 사유로 탈락하는 비율은 전체 1%에도 미치지 않고 있다. 따라서 기독교 신앙을 강요하여 학생들이 대학을 떠나거나 기독교로 억지로 개종하고 있다는 주장은 사실이 아니다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정요지 '가'항에 관하여

1) 학교법인 현동학원은 그 정관에서 설립 목적을 '대한민국의 교육이념에 입각하여 국가사회 발전에 공헌하는 기독교 지도자를 양성하기 위하여 지성·인성·영성적 측면에서 고등 및 중등교육을 실시함을 목적으로 한다'고 명시하고 있다.

2) ○○대학교는 교원의 자격에 대해서 정관에서 따로 규정하고 있는바는 없으나, 교수 채용 시 공고문의 응모자격에서 기독교 정신을 구현하고 지도할 것을 요구하고 있으며 지원서를 통하여 세례유무, 세례연도, 교회뿐만 아니라 전공 및 신앙관련 추천인 3인의 연락처 및 신앙관이 포함된 자기소개서 및 전공분야 교육계획을 제출하도록 하고 있다.

3) 2007. 4. 19. 기준으로 ○○대학교 전임 및 비전임 교원은 총 178명이며, 기독교인이 177명, 천주교인이 1명으로 구성되어 있다. 이중 타종교 신자이거나 종교를 갖고 있지 않은 교원은 현재 없다.

4) 2005학년도 및 2006학년도 ○○대학교 수익금 평균은 34,441,000,000원으로 등록금 수입이 66.7%, 전입 및 기부금이 24%, 국고보조금이 1%, 교육부대수입이 7%, 교육외 수입이 1.3%로 구성되어 있으며, 이러한 총 수입 중 기독교 관련 수익금의 비율은 13.2%이다.

나. 진정요지 '나'항에 관하여

진정인은 ○○대학교 조교수로 재직하던 중 1996. 9. 13. 학교법인 현동학원 이사장에 의하여 파면처분을 받았으며, 교육부교원징계재심위원회에서는 이러한 조치를 재심사하여 1996. 11. 11. 파면처분을 해임처분으로 변경할 것을 결정하였고, 서울고등법원(1998. 4. 23. 선고 97구838 판결) 및 상고심인 대법원(2000. 10. 13. 선고 98두8858 판결)에서 진정인의 해임처분취소 소송에 대하여 이를 기각하여 이미 권리구제절차가 종결된 바 있다.

다. 진정요지 '다'항에 관하여

1) ○○대학교는 학칙 등에서 학생의 입학자격을 기독교로 제한하고 있지 않음

나, 입학 시 농어촌목회자자녀 및 국외학생선교사자녀를 대상으로 특별전형을 실시하고 있다. 매년 선발되는 신입생은 약900명이며, 농어촌목회자자녀에 대한 특별전형은 20명을 국외학생선교사자녀에 대한 특별전형은 40명을 선발하고 있다.

2) ○○대학교는 글로벌 리더십 스쿨(Global Leadership School), 국제어문학부, 경영경제학부, 법학부, 언론정보문화학부, 공간환경시스템공학부, 기계제어공학부, 산업정보디자인학부, 생명식품과학부, 전산전자공학부, 상담사회복지학부, 산업교육학부의 12개 학부로 구성되어 있다.

3) ○○대학교의 교양교육과정은 2004년도 입학한 학생을 기준으로 그 이후부터는 총 28학점을 이수하여야 하는데 그 중 '신앙 및 세계관 영역'에서 9학점, '인성영역'에서 10학점, 인문·사회·역사·자연·수학 등 '기초학문 영역'에서 9학점이 필수 이수학점으로 되어 있다. '신앙 및 세계관 영역'에서의 필수과목은 채플, 성경과 삶, 기독교의 이해, 창조와 진화, 기독교세계관, 미션 포스펙티브(Mission Perspective)로 구성되어 있다.

4) 2007. 1학기에 전공과목으로 기독교와 관련 있는 내용을 이수하여야 하는 경우는 12개 학부 중 법학부, 상담심리사회복지학부, 경영경제학부이며 각각 '기독교 법사상', '교회사회사업론', '기독교정신과 경제문제'의 과목이다. 다만, 언론정보문화학부의 경우 기독교 문화 영역을 두고 기초공통과목으로 기독교와 현대문화, 선택필수과목으로 성경의 이해, 기독교의 역사, 기독교와 현대문화, 교회와 사회, 문화예술사, 한국문화와 종교, 교회와 커뮤니케이션 등의 과목을 제공하고 있다.

5) ○○대학교 학생의 중도탈락비율 및 제적현황은 아래 표와 같다.

(표1) ○○대학교 및 타 국립대학 및 사립대학 학생 중도탈락비율

(%)

연 도	중도탈락비율	○ ○ 대학교	국 립 대 학*	사 립 대 학*
2002		1.66	3.74	4.70
2003		1.68	3.33	4.45
2004		1.78	3.75	4.78
2005		1.60	3.37	4.82
2006		1.30	3.34	4.73

* 국립대학 및 사립대학 학생 중도탈락비율 제공 : 한국대학교육협의회

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

(표2) ○○대학교 학생 제적사유별 제적자 현황

구 분	2002		2003		2004		2005		2006		합계		비고
	인원	비율	인원	비율									
미등록	9	6.4	3	2.1	5	3.5	1	1	2	1.9	24	3.1	
미복학	24	17.0	28	19.9	47	32.9	66	63.5	33	31.7	225	28.9	
학사 경고	31	22.0	32	22.7	31	21.7	13	12.5	27	26	162	20.8	성적2.0미만3회누적
타 대학 신편입	60	42.6	59	41.8	46	32.2	7	6.7	44	42.3	272	35.0	
개인 사정	12	8.5	7	5.0	7	4.9	5	4.8	12	11.5	50	6.4	가계곤란, 신병, 이민
부적응	1	0.7	1	0.7	1	0.7	0	0	0	0	5	0.6	
종교적 이유	0	0	1	0.7	0	0	0	0	0	0	1	0.1	
기타	4	2.8	10	7.1	6	4.2	12	11.5	6	5.8	39	5	사망, 사유 미기재등
합계	141		141		143		104				778		

5. 판단

가. 진정요지 '가'항에 관하여

「헌법」 제20조는 종교의 자유를 보장하고 있다. 종교의 자유에는 선교의 자유 및 종교교육의 자유가 포함된다. 따라서 특정 종교 전파의 목적을 가진 집단이나 개인이 설립한 대학의 교육현장에서 해당 종교정신을 가진 사람들을 육성하는 것은 종교의 자유를 실현하는 방법 중의 하나로서 허용된다고 할 것이다.

이를 위해 대학의 건학이념에 부응하는 자를 교원으로 임용하여 학생을 교육하는 것도 인정되고 있다. 이는 대학의 자율성을 보장하고 있는 「헌법」 제31조 제4항에 의해서도 확인되는바, 대학의 자율성에는 학사·인사·시설·재정 등 전반적인 영역이 포함된다.

그러나 내면적인 신앙의 자유를 제외한 종교의 자유나 대학의 자율성이 무제한 보장되는 것은 아니며, 이러한 기본권들도 「헌법」 제37조 제2항에 따라 공공복리와 사회질서의 유지를 위해 제한될 수 있고 헌법질서와 타인의 기본권을

해하지 아니하는 범위 내에서, 그리고 사회 공동체의 질서 유지를 위해서 제정된 일반법규를 어기지 않는 범위 내에서 행사되어야 한다는 한계를 가지고 있다.

또한, 「헌법」 제11조는 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있으며, 「헌법」 제15조는 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다고 선언하고 있다.

이 사건 진정인은 피진정인 ○○대학교가 교수 채용 시 지원자격을 기독교 신앙인으로 제한하고 있는 것을 ‘차별행위’라고 주장하고 있다.

살피건대 ○○대학교는 교수 응시자격 및 지원서 상에 명시적으로 비기독교인의 응시를 제한하고 있는 것은 아니나, 교수 응시자격에서 기독교적 정신을 ‘구현’하고 기독교적 관점에서 학생을 ‘지도’할 것을 요건으로 하고 있는 점, 교수 지원서 작성 시 종교를 기재하되 ‘세례유무’와 ‘세례연도’, ‘교회’란을 적도록 하고 있는 바 이는 지원자가 애초 기독교인임을 전제로 하고 있다고 볼 수 있는 점, 지원서에 기재할 항목 중 ‘전공분야의 기독교적인 교육과 연구’라는 항목을 두고 전공분야 교육과 연구를 기독교적으로 수행하기 위한 지원자의 계획을 묻고 있어 종교를 갖지 않거나 기독교외의 종교를 가진 사람은 아예 항목을 기재할 방법이 없게 한 점, 나아가 ‘신앙간증’, ‘신앙고백’ 등을 적도록 하여 기독교 신자인지의 여부를 떠나 실질적인 신앙의 척도를 채용항목 점수로 반영하겠다는 의지를 표명하고 있는 점 등을 고려해 볼 때, 피진정인이 실질적으로 지원자를 기독교인으로 제한하겠다는 의사가 있음이 인정된다. 또한 2007. 4. 19. 기준으로 ○○대학교 교원 178명 중 천주교인 1인을 제외하고는 177명이 개신교인인 점에 비추어 보아도 교수 채용 시에 기독교인인지 여부에 따라 채용여부를 결정하고 있는 것으로 판단된다.

이러한 ○○대학교의 교수채용 관행이 ‘대학의 자율성’의 범위안의 것으로 허용되는 행위인지 혹은 ‘종교를 이유로 한 차별행위’에 해당되는지 여부를 판단하기 위해서는, 고등교육기관으로서의 공공성 및 ○○대학교의 설립목적, 교과목 등의 종교 관련성 정도를 고려할 때 ‘기독교인이어야 하는 것’이 ○○대학교 교수의 직업을 위한 필수적 자격요건이 되는지의 여부를 검토하여야 한다.

미국, 유럽연합, 호주 등에서도 교회 또는 종교적 이념을 설립 이념으로 삼고 그에 따르는 종교적 기관이 종교를 이유로 한 고용차별을 자행하였을 경우 ‘진정 직업자격 요건’과 ‘기본적인 종교의 자유 보호’라는 두 가지 기준에 따라 종교 차별의 예외에 해당하는지의 여부를 판단하고 있다. 다시 말해 해당 차등대우가 진

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

정직업자격 요건을 충족시키거나 해당 기관의 기본적인 종교의 자유를 보호하기 위한 것이라면 차별로 보지 않고 있다.

우리 위원회 역시 ○○대학교의 교수 채용 시 '세례교인증명서'를 요구하는 것이 차별이라는 주장의 진정사건(2007. 5. 14. 05진차345 결정)과 관련하여, 특정 학과 교수의 업무수행에 있어서 세례기독교인이어야 할 필요성을 교과내용 등에서 찾아볼 수 있는지의 여부 등 진정직업자격 여부를 판단하고, 종교의 이념과는 무관한 학과인 경우 교수 선발에 있어서 '세례교인 증명서'를 요구하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별이라고 판단한 바 있다.

「고등교육법」은 학교 설립 시 국민에게 균등한 교육기회를 제공하도록 적절한 교육운영을 위한 최소한의 기준을 마련하여 일정한 요건을 갖춰 인가를 받게 하고, 설립 후에도 교육인적자원부장관의 지속적인 지도·감독 등을 받게 하고 있다. 이런 의미에서 「고등교육법」에 의해 설립된 대학교는 일반적인 종교단체와는 구별되는 공공의 업무를 수행하는 교육기관인 바, 학문적 진리탐구라는 고등교육의 목적에 비추어 대학 교수의 자격이나 교육 내용에 있어서도 일정한 제한을 받게 된다. 또한 이미 앞에서 언급한 바와 같이 '신앙의 자유'는 그것이 내심에 머무르는 한 원칙적으로 제한할 수 없는 것이지만 그것이 종교적 행위로 표출되는 경우에는 대외적 행위의 자유이기 때문에 질서유지를 위하여 제한받을 수 있다.

○○대학교는 그 정관에서 설립목적을 '기독교 지도자 양성'으로 하고 있으며, 학생 중 기독교인의 비율이 70.1%로 상당한 숫자를 차지하고 있다. 또한, 학생 교과목 중 교양과목 등에서 종교 과목을 이수하도록 하고 있으나 ○○대학교의 교과과정을 검토하여 볼 때, 12개 학부의 교과과정 중 '기독교문화 영역'을 필수적인 영역으로 보고 기초공동과목으로 지정하여 필수적으로 교육하고 있는 '언론정보문화학부'를 제외한 11개 학부는 기독교 교리와 쉽게 연관되지 않는 일반 교과과정을 교육하고 있다.

따라서 이 사건 ○○대학교의 고등교육기관으로서의 공공성 및 개별 학부, 학과 혹은 교과과정의 내용을 고려하지 않은 채 모든 교수직 채용에 있어서 일률적으로 기독교인인지 여부를 실질적인 채용요건으로 고려하는 것은 타당하다 하기 어려우며, ○○대학교의 모든 학부 교수에 대하여 기독교인인지 여부가 필수적인 직업자격에 해당된다고 보기 어렵다.

결국 ○○대학교가 교수 채용 시 관련학부 혹은 과목과 상관없이 교수의 응시 자격을 실질적으로 기독교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 '고용상의 차

별행위로 판단된다.

나. 진정요지 '나'항에 관하여

진정인은 ○○대학교로부터 해직된 것이 부당하다고 주장하고 있으나, 본 진정요지의 내용은 이 사건 진정이 제기될 당시 그 진정의 원인이 된 사실에 관하여 이미 대법원의 재판이 종결된 경우에 해당된다.

다. 진정요지 '다'항에 관하여

진정인은 피진정인이 교회중심으로 신입생을 선발하고 있어 포항지역 출신의 비기독교인 자녀가 진학할 기회를 박탈당하고 있다고 주장하고 있다. 그러나, 피진정인은 신입생 모집 시 그 모집대상을 '기독교인'으로 한정하지 않고 있어 본 대학에 진학하고자 하는 자에 대하여는 종교를 이유로 진학기회가 원천적으로 봉쇄당하고 있다고 보기 어렵고, 특별전형 중 농어촌 목회자 자녀 및 해외 선교사 자녀에 대하여 특별전형을 통하여 일부의 학생을 선발하고 있으나 이러한 선발방식은 ○○대학교의 설립 목적 등 종교계 사립학교로서의 정체성 유지를 위하여 일부 학생의 대학 진학을 유도하기 위한 취지로 그 필요성이 인정된다고 볼 수 있고 그 비율에 있어서도 과도하다고 보기 어려워 합리성이 있는 선발기준으로 판단된다.

다만, 교수의 대부분이 기독교인이며 학생 70% 이상이 기독교인일 뿐만 아니라 대학 설립 취지에 따른 학사운영에 있어서 교양과목 등으로 기독교 교육을 실시하고 있는 등 비기독교인 학생이 본 대학을 진학하기로 결정하기에는 어려움이 있을 것으로 보이나, 위에서 이미 언급한 바와 같이 피진정인이 비기독교인의 진학을 원천적으로 봉쇄하고 있다고 볼 수 없고, 포항지역 출신자가 꼭 포항에 위치한 대학에 진학하여야 할 사유가 있다고 인정되기 어려우므로 이들의 대학 진학 기회가 박탈되었다고 보기 어렵다.

또한, 진정인은 비기독교 학생은 학사운영에서 기독교신앙을 강요당하여 대학을 떠나거나 기독교로 강제개종을 하고 있다고 주장하고 있다.

그러나, 사립대학에서의 종교교육과 관련하여 우리 대법원은, 사립대학은 종교교육 내지 종교선전을 위하여 학생들의 신앙을 가지지 않을 자유를 침해하지 않는 범위 내에서 학생들로 하여금 일정한 내용의 종교교육을 받을 것을 졸업요건으로 하는 학칙을 제정할 수 있다고 판시하고 있다. (1998. 11. 10. 선고 96다

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

37268 판결)

피진정인은 학칙을 통하여 종교교육과 관련된 교양과목을 학생들에게 이수하도록 하고 있으며, 일부 전공과목에서 종교와 연관된 전공과목을 이수하도록 하고 있는 것이 사실이나, '교양'과목이라 함은 대학생 혹은 사회인으로서 갖추어야 할 기본적인 교양을 증진시키기 위하여 제공하는 과목으로서 종교의 경우도 교양적 측면에서 교육 내용이 될 수 있을 뿐 아니라 대학의 설립취지에 의거하여 학생들에게 종교교육을 일부 제공할 수 있을 것이며, 일부 전공과목에서 종교와 연관된 소수의 과목을 학생들에게 이수하도록 하는 것 또한 학생들의 '신앙을 가지지 않을 자유'를 침해할 만큼 과도하다고 보기 어렵다.

또한 피진정인이 제출한 ○○대학교 학생의 제적사유별 제적자 현황을 볼 때에도 종교 혹은 부적응을 이유로 제적되는 학생의 경우가 전체 제적자의 0.7%로 극히 소수에 국한되는바, ○○대학교에서 비기독교인 학생의 경우 기독교신앙을 강요당하여 대학을 떠나거나 기독교로 억지개종을 하고 있다는 진정인의 주장을 받아들이기 어렵다.

따라서 ○○대학교 학생에 대한 종교를 이유로 한 교육시설 이용차별이 있다는 진정인의 주장은, 이를 입증할만한 객관적인 증거가 없거나 인권침해 및 차별행위로 보기 어려운 경우에 해당된다고 판단된다.

6. 결론

따라서, 이상과 같은 이유로 진정요지 '가'항 부분은 '종교를 이유로 한 차별행위'에 해당된다고 판단되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의하여 권고하고, 진정요지 '나'항 부분은 동법 제32조 제1항 제5호에 의하여 각하하며, 진정요지 '다'항 부분은 동법 제39조 제1항 제1호 및 제2호 규정에 의하여 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 22.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 김호준 위원 정강자 위원 최경숙 위원 정인섭 위원
최금숙 위원 신혜수 위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조(평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 않는다.

제15조(직업선택의 자유) ① 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제20조(종교의 자유) ① 모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

제31조(교육을 받을 권리·의무) ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

② 모든 국민은 그 보호하는 자녀에게 적어도 초등교육과 법률이 정하는 교육을 받게 할 의무를 진다.

③ 의무교육은 무상으로 한다.

④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

⑤ 국가는 평생교육을 진흥하여야 한다.

⑥ 학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.

2. 고등교육법

제3조(학교의 종류) 고등교육을 실시하기 위하여 다음 각호의 학교를 둔다.

1. 대 학
2. 산업대학
3. 교육대학
4. 전문대학
5. 방송대학·통신대학 및 방송통신대학(이하 "방송·통신대학"이라 한다)
6. 기술대학
7. 각종학교

제3조(국·공·사립학교의 구분) 제2조 각호의 학교는 국가가 설립·경영하는 국립학교, 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교(설립주체에 따라 시립학교·도립학교로 구분할 수 있다), 학교법인이 설립·경영하는 사립학교로 구분한다.

제14조(교직원의 구분) ② 학교에 두는 교원은 제1항의 규정에 의한 총장 및

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

학장 외에 교수·부교수·조교수 및 전임강사로 구분한다.

제15조 (교직원의 임무) ② 교원은 학생을 교육·지도하고 학문을 연구하되, 학문연구만을 전담할 수 있다.

제28조 (목적) 대학은 인격을 도야하고, 국가와 인류사회의 발전에 필요한 학술의 심오한 이론과 그 응용방법을 교수·연구하며, 국가와 인류사회에 공헌함을 목적으로 한다.

3. 사립학교법

제1조 (목적) 이 법은 사립학교의 특수성에 비추어 그 자주성을 확보하고 공공성을 양양함으로써 사립학교의 건전한 발달을 도모함을 목적으로 한다.

4. 직업안정법

제2조 (균등처우) 누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다.

5. ○○대학교 정관

제1조 (목적) 이 법인은 대한민국의 교육이념에 입각하여 국가사회 발전에 공헌하는 기독교 지도자를 양성하기 위하여 지성·인성·영성적 측면에서 고등 및 중등교육을 실시함을 목적으로 한다.

제2조 (명칭) 이 법인은 학교법인 현동학원이라 한다.

2 2008.8.25자 07진차1012 결정 [종교를 이유로 한 고용 차별]

○○대학교 및 □□대학교가 직원 또는 교수 채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하는 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당하므로 관련 인사규정을 개정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 「헌법」 제20조 제1항은 ‘모든 국민은 종교의 자유를 가진다.’ 고 규정하고 있다. 그러나 내면적인 신앙의 자유와는 달리 그 밖의 종교행사의 자유, 종교교육의 자유, 대학의 자율성 등은 무제한 보장되는 것은 아니며 「헌법」 제37조 제2항에 따라 제한될 수 있다. 또한 타인의 기본권을 해하지 아니하는 범위 내에서 그리고 사회 공동체의 질서 유지를 위해서 제정된 일반 법규를 어기지 않는 범위 내에서 인정되는 것이다.
- [2] 「직업안정법」 제2조(균등처우)는 ‘누구든지 종교 등을 이유로 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다.’ 라고 규정하고 있으며 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 종교를 이유로 한 차별행위를 국가인권위원회의 구제가 필요한 위법행위로 규정하고 있다.
- [3] 피진정 대학들은 일반적인 종교단체와는 구별된다 할 것인데 고등교육기관으로서의 공공성 및 개별 학부, 학과 혹은 교과과정의 내용 및 성격을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 교수직 채용에 있어서 일률적으로 기독교인 여부를 요건으로 하는 것은 타당하다고 보기 어려우며 모든 학부 교수에 대하여 기독교인인지 여부가 필수적인 직업자격에 해당된다고 보기 어렵다. 직원들의 업무 또한 영적 또는 종교적 업무와 밀접하게 관련이 없는 경우에는 기독교인일 것이라는 요건은 진정직업자격에 해당하지 않는다고 할 것인바, 이러한 업무 연관성을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 직원의 지원자격을 기독교인으로 제한하는 것은 합리적이라고 할 수 없다. 결론적으로 피진정대학들이 교수 또는 직원을 채용하면서 지원자격을 일률적으로 기독교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위로 판단되므로 피진정인 ○○대학교총장에게 직원 또는 교수 채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하는 관행을 중단하고 관련 인사규정을 개선할 것을 권고한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 제15조, 제20조, 제30조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「교육기본법」 제2조, 「직업안정법」 제2조

【진 정 인】 이○○
천○○

【피진정인】 1. ○○대학교총장
2. ○○대학장
3. ○○대학교총장

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

- 【주 문】** 1. 피진정인 ○○대학교총장, 피진정인 ○○대학교총장에게 직원 또는 교수 채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하는 관행을 중단하고 관련 인사규정을 개선할 것을 권고한다.
2. 피진정인 ○○대학장에 대한 진정은 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 진정인 이○○

○○대학교는 직원 채용 시 지원자격을 기독교인으로 제한하여 비기독교인의 지원을 배제함으로써 비기독교인을 불합리하게 차별하였다. 이러한 차별행위가 시정되기를 바란다.

나. 진정인 천○○

○○대학교, ○○대학, ○○대학교는 교수 채용 시 지원자격을 기독교인으로 제한하여 비기독교인의 지원을 배제함으로써 비기독교인을 불합리하게 차별하였다. 이러한 차별행위가 시정되기를 바란다.

2. 피진정인 주장

가. ○○대학교총장

학교법인 ○○대학교는 기독교 세계관 및 기독교 교육 이념에 입각한 고등교육과 21세기가 필요로 하는 세계화된 기독교 전문인을 양성하기 위한 전문교육을 실시하는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 설립이념의 토대 위에서 학생들의 인적교육 및 영적 지도를 하기 위해서는 교수 및 직원 모두가 성경에 입각한 교육과 행정을 행하여야 하기에 기독교 신앙을 가지고 있는지 여부는 매우 중요한 기준이 될 수밖에 없고 기독교인이 우선 채용되어야 한다. 따라서 교수 및 직원 모집 시 기독교인으로 한정하는 것은 ○○대학교의 특수성과 정통성을 유지하기 위한 정당한 조치이다.

나. ○○대학장

향후 채용 공고 시에는 비기독교인도 지원할 수 있다는 내용을 명시 하겠으며

○○대학의 건학이념을 이해하고 그의 구현을 위해 협조하기를 원한다면 종교를 이유로 불이익을 받지 않도록 하는 방안을 마련하겠다.

다. ○○대학교총장

○○대학교는 1956년 미국 남장로회 교단의 선교사업 일환으로 설립된 교육기관으로서, 그 설립이념에 따라 정관 제1조 및 제43조에 근거하여 교수 채용 시 기독교인일 것을 자격요건으로 하고 있다. ○○대학교의 정관은 국가가 승인한 사항이며 기독교 세례교인을 지원자격조건으로 하는 것은 ○○대학교가 추구하는 핵심 교육 목적을 이루기 위한 인적 자원을 선별하기 위한 기준이다. 이미 2007. 5. 14. 국가인권위원회는 ○○대학교를 피진정인으로 한 동일한 진정취지의 진정 사건(사건번호 05진차345)에서 '교수 채용 시 그 지원 자격을 기독교 세례교인으로 제한하고 있는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별이므로 채용관련 규정을 개선할 것'을 권고한 바 있으나 이에 대해 수용할 수 없다는 의사를 밝혔으며 그 입장에는 변함이 없다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○대학교 관련

1) ○○대학교의 「학교법인○○대학교정관」 제1조(목적)는 '이 법인은 대한민국 교육이념을 기초로 기독교세계관 및 기독교 교육이념에 입각한 고등교육과 전문직업인에게 필요한 전문교육을 실시함을 목적으로 한다'라고 학교법인의 목적을 정하고 있다.

2) ○○대학교는 교수 채용 시 지원자격을 기독교인으로 제한하고 있으나 학생의 입학자격은 기독교인으로 제한하고 있지 않다.

나. ○○대학 관련

1) ○○대학의 「학교법인경민학원정관」 제1조(목적)는 '이 법인은 대한민국 교

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

육이념과 기독교 정신에 입각하여 중등교육과 고등교육 및 실업에 관한 전문교육을 실시함을 목적으로 한다'라고 학교법인의 목적을 정하고 있다.

2) ○○대학은 교수 채용 시 지원자격을 기독교인으로 제한하고 있으나 학생의 입학자격은 기독교인으로 제한하고 있지 않다.

다. ○○대학교 관련

1) ○○대학교의 「학교법인대전기독교학원정관」 제1조(목적)는 '이 법인은 기독교 원리 하에 대한민국의 교육이념에 따라 과학과 문학의 심오한 진리탐구와 더불어 인간영혼의 가치를 추구하는 고등교육을 이수시켜 국가와 교회와 사회에 봉사할 수 있는 유능한 지도자를 배출함을 목적으로 한다'라고 학교법인의 목적을 정하고 있다.

2) ○○대학교는 교수 채용 시 지원자격을 기독교인으로 제한하고 있으나 학생의 입학자격은 기독교인으로 제한하고 있지 않다.

라. 우리 위원회의 유사 결정례

1) 우리 위원회는 2007. 5. 14. 전원위원회 결정을 통해 '○○대학교가 기독교적 전통유지에 필수적이지 않은 건축학과 교수를 모집·채용함에 있어, 그 지원자격을 기독교 세례교인으로 제한하고 있는 것은 기독교 세례교인이 아닌 자의 평등권을 침해하는 것이므로 채용관련 규정을 개선할 것'을 권고한 바 있다. (05진차345 결정)

2) 또한 2007. 10. 22. 전원위원회 결정을 통해 '한동대학교가 교수 채용 시 관련학부 혹은 과목과 상관없이 교수의 응시자격을 실질적으로 기독교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위이므로 교수 채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하고 있는 관행을 시정할 것'을 권고한 바 있다. (05진차 494 결정)

5. 판단

이 사건의 진정인들은 피진정인들이 교수 또는 직원을 채용하면서 지원자격을 기독교인으로 제한하고 있는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위라고 주장

하고 있다. 이에 대해 피진정인 ○○대학교총장, 피진정인 ○○대학교총장은 당해 대학들의 설립이념과 교육목적 달성을 위하여는 위와 같은 제한을 둘 수밖에 없다고 주장하고 있다. 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서는 합리적인 이유 없이 종교를 이유로 채용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 규정하고 있는바, 피진정인들이 평등권침해의 차별행위를 하였는지 여부를 판단하기 위해서는 대학교의 직원 또는 교수를 채용함에 있어서 응시자격을 기독교인으로 제한하는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 할 것이다.

「헌법」 제20조 제1항은 ‘모든 국민은 종교의 자유를 가진다.’고 규정하고 있다. 종교의 자유에는 종교교육의 자유도 포함되는 것이므로 특정 종교 전파의 목적을 가진 집단이나 개인이 대학을 설립하여 해당 종교정신을 가진 사람들을 육성하는 것 또한 종교의 자유를 실현하는 방법 중의 하나로서 허용된다고 할 것이다. 이는 대학의 자율성을 인정하고 있는 「헌법」 제31조 제4항에 의해서도 보장되는 것이다.

그러나 내면적인 신앙의 자유와는 달리 그 밖의 종교행사의 자유, 종교교육의 자유, 대학의 자율성 등은 무제한 보장되는 것은 아니며 「헌법」 제37조 제2항에 따라 제한될 수 있다. 또한 타인의 기본권을 해하지 아니하는 범위 내에서 그리고 사회 공동체의 질서 유지를 위해서 제정된 일반법규를 어기지 않는 범위 내에서 인정되는 것이다.

이 사건 각 학교법인의 정관 제1조(목적)를 살펴보면 공통적으로, 대한민국의 교육이념과 기독교정신을 바탕으로 고등교육을 실시함을 목적으로 한다는 내용이 기재되어 있다. 이러한 정관조항은 학교법인의 설립목적 또는 설립이념을 나타내주는 것이라 할 것인데 이 목적조항 자체에서 각 학교법인은 대한민국의 교육이념을 존중하여야 함을 인정하고 있다. 「교육기본법」 제2조(교육이념)는 ‘교육은 흥익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야하고 자주적 생활능력파 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 함으로써 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영의 이상을 실현하는 데에 이바지하게 함을 목적으로 한다’라고 규정하고 있다. 이와 같은 대한민국의 교육이념은 대한민국 「헌법」 및 각종 법률의 규정을 준수함을 기본으로 한다 할 것인데 「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지

제13장 종교 및 사상에 의한 차별

아니한다'라고 규정하고 있고 제15조(직업선택의 자유)는 '모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다'라고 규정하고 있다. 또한 「직업안정법」 제2조(균등처우)는 '누구든지 종교 등을 이유로 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다.'라고 규정하고 있으며 「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 종교를 이유로 한 차별행위를 국가인권위원회의 구제가 필요한 위법행위로 규정하고 있다. 따라서 이러한 평등권 규정 또는 차별금지 규정들을 경시한 채 피진정인들의 종교의 자유만을 내세울 수는 없는 것이다. 이러한 점은 「헌법」 제31조 제4항이 '대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다'라고 규정하여 대학의 자율성도 어디까지나 법률이 정하는 바에 따라 보장된다는 점을 명시하고 있는 것을 통해서도 알 수 있다.

나아가 '기독교인이어야 하는 것'이 피진정대학들의 교수 또는 직원의 업무 수행에 반드시 필요한 진정직업자격 요건인지를 살펴보면 피진정대학들은 성직자를 양성하고자 하는 목적으로 설립된 대학이 아니며 「고등교육법」에 의해 인정되는 교육기관으로 공공교육이라는 공적 업무를 담당하고 있는바, 당연히 신입생 선발 시에도 기독교인일 것을 지원자격으로 규정하고 있지 않다. 또한 학교를 설립할 때에는 「고등교육법」에 따른 시설·설비 등의 설립기준을 갖춘 후 교육과학기술부장관의 인가를 받아야하며 설립 후에도 교육과학기술부장관의 지속적인 지도·감독 등을 받아야 한다. 이렇듯 피진정대학들은 일반적인 종교단체와는 구별된다 할 것인데 고등교육기관으로서의 공공성 및 개별 학부, 학과 혹은 교과과정의 내용 및 성격을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 교수직 채용에 있어서 일률적으로 기독교인 여부를 요건으로 하는 것은 타당하다고 보기 어려우며 모든 학부 교수에 대하여 기독교인인지 여부가 필수적인 직업자격에 해당된다고 보기 어렵다. 직원들의 업무 또한 영적 또는 종교적 업무와 밀접하게 관련이 없는 경우에는 기독교인일 것이라는 요건은 진정직업자격에 해당하지 않는다고 할 것인바, 이러한 업무 연관성을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 직원의 지원자격을 기독교인으로 제한하는 것은 합리적이라고 할 수 없다.

결론적으로 피진정대학들이 교수 또는 직원을 채용하면서 지원자격을 일률적으로 기독교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위로 판단된다.

다만 ○○대학의 경우 우리 위원회에 제출한 답변서를 통해 향후 채용 공고시에 비기독교인도 지원할 수 있도록 명시를 하겠다는 입장을 밝혔으며 기독교인

이 아니라 할지라도 ○○대학의 건학이념을 이해하고 그의 구현을 위해 협조하기를 원한다면 종교상의 이유로 불이익을 받지 않도록 하는 방안을 마련하겠다고 하였으므로 ○○대학에 대해서는 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우로 인정되어 국가인권위원회법 제39조 제1항 제3호에 따라 기각하기로 한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 4. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 (평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 않는다.

제15조 (직업선택의 자유) ① 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제20조 (종교의 자유) ① 모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

제31조 (교육을 받을 권리·의무)

④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

2. 국가인권위원회법

제2조 (정의)

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 교육기본법

제2조 (교육이념) 교육은 홍익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야하고 자주적 생활능력과 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 함으로써 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영의 이상을 실

현하는 데에 이바지하게 함을 목적으로 한다.

4. 직업안정법

제2조 (균등처우) 누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다.

[제 14 장]

전과에 의한 차별

I 2008.10.27자 08진차615 결정 [전과를 이유로 한 고용 차별]

[1] 벌금형 전과가 「지방공무원법」상 임용 결격사유에 해당하는지 여부(적극)

[2] 서울특별시 ○○구청장이 진정인에 대하여 법률에 근거하지 아니하고 내부규칙에 따라 임용 불합격 처분한 것이 고용차별 행위에 해당하는지 여부(적극)

【결정요지】

[1] 공무담임권 제한 등 침해적 행정행위를 함에 있어서는 반드시 법률에 근거하여야 한다. 그러나 피진정인이 「지방공무원법」 제31조에 규정된 ‘임용 결격사유’에 해당하지 아니하는 벌금형 처분을 받은 것임에도 불구하고 피진정인기관 내부규칙(「서울특별시 ○○구 지방계약직공무원 인사관리규칙」)에 따라 진정인을 임용 불합격 처분한 것은 법률에 근거하지 아니하고 내부규칙에 따라 임용 불합격 처분을 한 것이므로 법률유보의 원칙에 위배된다. 따라서 피진정인이 진정인에 대하여 전과자라는 사회적 신분을 이유로 합리적인 이유 없이 고용차별을 한 행위가 인정되므로 ○○특별시○○구청장에게 진정인에 대한 지방전임계약직공무원 임용 불합격처분을 취소할 것과 공무원 임용 불합격사유를 법률에 근거하도록 관련규정을 정비할 것을 권고한다.

【참조조문】 「지방공무원법」 제31조, 「지방계약직공무원규정」 제5조, 「○○특별시 ○○구지방계약직공무원 인사관리규칙(규칙 제311호)」 제3조, 「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조 7, 제74조, 「국가정보원법」 제3조, 「보안업무규정」 제1조, 제31조, 제33조, 제34조

【진 정 인】 정○○

【피진정인】 ○○특별시○○구청장

【주 문】 ○○특별시○○구청장에게 진정인에 대한 지방전임계약직공무원 임용 불합격처분을 취소할 것과 공무원 임용 불합격사유를 법률에 근거하도록 관련규정을 정비할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 ○○구 보건소의 전산분야 전임계약직 ‘라’급에 응시하여 2008. 4. 18. 합격통보를 받았으나 5. 22. ○○구인사위원회에서 정보통신망 이용(음란물 유포

제14장 전과에 의한 차별

등) 위반으로 1,000,000원의 벌금형을 처분(2007. 11. 29.) 받았다는 이유로 임용이 불승인되어 불합격되었다. 진정인은 2008. 2. 1.부터 정보통신부 지식정보센터에서 일반계약직 8호로 근무하다 4. 23.자로 이미 퇴직하였다. 벌금형은 「지방공무원법」상 임용 결격사유에 해당하지 아니함에도 벌금형 전과를 이유로 지방계약직 공무원 임용에서 배제한 것은 전과를 이유로 한 불합리한 차별이다.

2. 피진정인 및 참고인 주장

가. 피진정인의 주장 요지

1) 피진정인은 「지방계약직공무원규정」 제5조 및 「서울특별시 ○○구 지방계약직공무원 인사관리규칙」 제3조에 따라 채용예정 직위(전임계약직 '라'급)에 대해 공개모집 공고를 하고, 채용부서인 ○○구 보건소(보건위생과)에서 서류 및 면접심사를 하여 채용대상자를 선발한 후 신원조사 실시 및 신원조사 회보서 등 채용 관계서류를 첨부하여 ○○구청장에게 채용 승인신청을 하고 ○○구청장은 인사위원회 의결을 거쳐 채용을 하도록 하고 있다.

2) 2008. 4. 28. ○○구 보건소장은 서울강남경찰서로부터 진정인이 정보통신망 이용 위반(음란물 유포 등)으로 1,000,000원의 벌금형 처분(2007. 11. 29)을 받았다는 사실을 알게 되었다.

3) ○○구보건소장은 피진정인에게 진정인의 신원조사 회보서 등 채용 관계서류를 첨부하여 채용 승인신청을 하였고 피진정인은 위 벌금형 전과를 명기하여 ○○구인사위원회에 임용심의를 요청한 바, ○○구인사위원회는 진정인이 담당할 업무와 직접 관련된 사건의 벌금형 처분으로 보고 ○○구 보건행정 업무의 중요성과 비중, 공무원으로서 준법성, 도덕성, 업무성격 등을 감안할 때 진정인을 ○○구 보건소 홈페이지 관리 및 전산업무 총괄자로 임용하기에는 부적격하다고 판단하여 임용을 불승인하였다.

4) 피진정인은 ○○구인사위원회 심의사항에 대하여 이의가 없어 진정인에게 임용 불합격 통보를 한 것이다.

5) 「지방공무원법」상 임용 결격사유에 해당하지 않는다 하더라도 공직의 적격성 심사를 할 수 있는 것이고 부적격자로 의결된 진정인에 대해 임용 불합격처

분을 한 것은 관련규정에 따른 절차를 거친 것으로 정당한 인사권 행사이다.

6) 범무법인 '한길' ○○구 고문변호인단의 의견조회 결과는 「지방계약직공무원규정」 제5조 제2항과 「서울특별시 ○○구 지방계약직공무원 인사관리규칙」 제3조에 따라 ○○구청장이 인사위원회의 의결을 거쳐 지방계약직공무원을 채용하도록 규정하고 있고 ○○구 인사위원회가 채용 후보자(진정인)의 법령상 결격사유 해당여부를 비롯하여 해당 직무와의 적정성, 경력평가, 전문성, 성실성, 청렴성 등을 종합적으로 고려하여 채용후보자를 부적격자로 결정한 사실에 비추어 볼 때 ○○구 인사위원회의 결정은 적법하고 타당하며 고용차별에 해당하지 않는다는 의견이다.

나. 참고인(지식경제부 우정사업정보센터 총무팀, 구 정보통신부 지식정보센터)

1) 정보통신부는 2007. 12월초 정보자원관리팀에서 네트워크 운영 및 관리업무를 담당할 인력으로 일반계약직 8호를 공개모집 공고하여 진정인을 2007. 12. 28. 최종합격자로 선발하였다. 이후 임용절차상 필요한 진정인에 대한 신원조사를 실시한 결과 서울광진경찰서로부터 진정인이 벌금형 전과가 있다는 회보를 받았으나 「국가공무원법」상 임용 결격사유에 해당하지 아니하여 진정인을 임용하였다.

2) 진정인은 2008. 2. 1.자 임용발령을 받아 근무 중 사직서를 제출하여 같은 해 4. 23.자 의원면직 처리하였다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 2008. 3. 24. 피진정인은 ○○구 홈페이지 등에 ○○구 보건소에서 근무할 지방계약직공무원 '라'급 직원을 공개모집한다는 내용을 공고하였다. 공고문상 채용분야는 ○○구 홈페이지·보건의료 관련 시스템 운영 및 기타 전산업무 총괄 담당이다.

제14장 전과에 의한 차별

나. 대통령령인 「지방계약직공무원규정」 제5조 제2항은 ‘지방자치단체의 장이 지방계약직공무원을 채용하고자 할 경우에는 사업의 필요성, 채용 예정직의 업무내용·자격 및 채용조건에 관하여 미리 당해 인사위원회의 의견을 거쳐야 한다.’라고 규정하고 있고, ○○구 규칙인 「서울특별시 ○○구 지방계약직공무원 인사관리규칙」 제3조는 ‘구청장은 「지방계약직공무원규정」 제5조 제2항의 규정에 따라 인사위원회의 의견을 거쳐 채용하여야 한다.’라고 규정하고 있다.

다. 2008. 4. 18. 진정인은 ○○구 홈페이지 등을 통해 서류전형 및 면접심사에 합격되었음을 통보받았다.

라. ○○구 보건소장은 2008. 4. 22. 진정인에 대한 신원조사를 실시하고, 강남경찰서장은 같은 해 4. 28. 진정인이 2007. 11. 29. 수원지방법원평택지원에서 정보통신망 이용 위반(음란물 유포 등)으로 벌금 1,000,000원이 처분되었음을 회보하였다. 피진정인은 2008. 5. 20. 임용예정자인 진정인에 대해 ○○구 인사위원회에 임용 심의요청하고 ○○구 인사위원회는 진정인이 채용예정 직위와 직접 관련된 사건으로 벌금형 처분을 받았다는 이유로 임용 불승인하였다. 이에 따라 피진정인은 진정인에게 임용 불합격 통보를 하였다.

마. 진정인은 「정보통신망 이용 촉진 및 정보보호에 관한 법률」 위반으로 2007. 11. 29. 수원지방법원 평택지원으로부터 벌금 1,000,000원의 처분을 받았다. 판결문상 벌금형 처분경위는 2006. 7. 30.부터 진정인이 자신의 핸드폰을 이용하여 예전에 알고 지낸 상대 여성에게 공포심이나 불안감을 유발하는 말과 글을 반복적으로 도달하게 하고 그 여성이 계속 문자메시지를 보낸다는 이유로 “연락하지 마라. 씨발아.” 라는 문자메시지를 보내는 등 같은 해 8. 21.까지 총 13회에 걸쳐 상대 여성에게 공포심과 불안감을 갖게 하는 문자메시지를 수신하게 하였다는 이유이다. 상대 여성 또한 같은 범죄사실로 벌금 1,500,000원의 처분을 받았다.

바. 진정인의 신원조사 결과에 따른 임용 여부는 「보안업무규정」(대통령령 제19431호, 2006. 3. 29) 제31조 제1항에 근거한 것이며, 보안업무규정은 「국가정보원법」 제3조 제2항의 위임에 따라 ①국외정보, 국내 보안정보(대공·대정부 전복·방첩·대테러 및 국제범죄조직)의 수집·작성 및 배포 ②국가기밀에 속하

는 문서·자재·시설 및 지역에 대한 보안업무 등의 직무수행에 필요한 사항을 규정하고 있다.

사. 「보안업무규정」 제34조는 ‘각 조사기관의 장은 신원조사의 결과 국가안 전보장 상 유해로운 정보가 있음이 확인된 자에 대하여는 관계기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 하며, 통보를 받은 관계기관의 장은 신원조사의 결과에 따라 필요한 보안대책을 강구하도록 규정하고 있다.

아. 진정인은 벌금형 전과가 있음에도 불구하고 2008. 2. 1.부터 정보통신부 지식정보센터(현, 지식경제부 우정사업정보센터)에서 전산분야 일반계약직 8호로 임 용되어 근무하다가 같은 해 4. 23. 퇴직하였다.

5. 판 단

가. 공무원임용예정자 등에 대해 신원조사를 하는 목적은 「보안업무규정」 제 31조 제1항에 근거하며, 국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰 성을 조사하기 위함이다. 또한 「보안업무규정」은 「국가정보원법」 제3조 제2항 의 위임을 받아 제정한 것으로 국가안전보장업무 및 보안업무의 효율적 수행을 위하여 필요한 사항을 규정하고 있고, 신원조사 결과 국가안전보장에 유해로운 정보가 있는 사람에 대해 관계기관의 장에게 그 사실을 통보하여 필요한 보안대 책을 강구하도록 하고 있다. 그러나 보안대책의 강구대상에 「지방공무원법」 상 임용 결격사유에 해당하지 않는 범죄까지 포함한다고 보기는 어렵다고 본다.

나. ○○구 인사위원회는 진정인의 벌금형 전과가 업무와 직접 관련된 범죄경 력이라고 보고 보건행정 업무의 중요성과 비중에 비추어 진정인을 부적격자로 판 단한 것이나, 인정사실 ‘마’에서와 같이 법원 판결문상 범죄사실이 전산분야 업무 수행에 영향을 미칠 정도는 아니라고 판단된다.

다. 공무담임권 제한 등 침해적 행정행위를 함에 있어서는 반드시 법률에 근거 하여야 한다. 그러나 피진정인이 「지방공무원법」 제31조에 규정된 ‘임용 결격사 유’에 해당하지 아니하는 벌금형 처분을 받은 것임에도 불구하고 피진정인기관 내부규칙(「서울특별시 ○○구 지방계약직공무원 인사관리규칙」)에 따라 진정인

제14장 전과에 의한 차별

을 임용 불합격 처분한 것은 부당한 처분이라고 판단된다.

라. 따라서 피진정인이 진정인을 임용 불합격 처분한 행위는 전과자라는 진정인의 사회적 신분을 이유로 고용차별을 한 것으로 「헌법」 제11조에서 보장하고 있는 평등권을 침해한 행위이며 또한 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서 규정하고 있는 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단된다.

6. 결 론

진정인의 벌금형 전과는 「지방공무원법」상 임용 결격사유에 해당하지 아니하며, 진정인은 전과사실이 확인된 상황에서도 국가공무원으로 발령받아 근무한 사실이 있고 진정인의 벌금형 전과가 채용예정 직위에 영향을 미칠 정도의 범법 행위라고 볼 수 없으므로 「보안업무규정」상 보안대책의 강구대상에 포함된다고 보기 어렵다. 또한 법률에 근거하지 아니하고 내부규칙에 따라 임용 불합격 처분을 한 것은 법률유보의 원칙에 위배된다. 따라서 피진정인이 진정인에 대하여 전과자라는 사회적 신분을 이유로 합리적인 이유 없이 고용차별을 한 행위가 인정되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2008. 10. 27.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 지방공무원법

제31조 (결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 공무원이 될 수 없다.

1. 금치산자 및 한정치산자
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

2. 지방계약직공무원규정

제5조 (채용절차) ① 지방자치단체의 장은 정원 및 예산의 범위안에서 채용계약에 의하여 지방계약직공무원을 채용할 수 있다. 다만, 비전임계약직공무원은 예산의 범위안에서 채용계약에 의하여 지방계약직공무원으로 채용할 수 있다.

② 지방자치단체의 장이 지방계약직공무원을 채용하고자 할 경우에는 사업의 필요성·채용예정직의 업무내용·자격 및 채용조건에 관하여 미리 당해 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

3. 서울특별시○○구지방계약직공무원 인사관리규칙(규칙 제311호)

제3조 (채용승인신청 등) 계약직공무원을 채용하고자 하는 기관 또는 부서의 장(이하 '근무기관의 장'이라 한다)은 별지 제4호 서식의 지방계약직공무원 채용승인신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 구청장에게 채용승인신청을 하여야 하며, 구청장은 영제5조 제2항의 규정에 따라 인사위원회 의결을 거쳐 채용하여야 한다.

1. 채용계획서 1부
2. 채용계약서(안) 1부

제14장 전과에 의한 차별

3. 성과계획서 1부
4. 예산서 사본 1부
5. 기타 채용예정자의 자격 및 능력을 증명할 수 있는 관계서류(학위, 자격증, 경력증명서 등) 각 1부

4. 정보통신망 이용 촉진 및 정보보호 등에 관한 법률

가. 제44조의7 (법령정보의 유통금지 등) ①누구든지 정보통신망을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보를 유통하여서는 아니된다.

1. 음란한 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 배포·판매·임대하거나 공공연하게 전시하는 내용의 정보
2. 사람을 비방할 목적으로 공공연하게 사실이나 거짓의 사실을 드러내어 타인의 명예를 훼손하는 내용의 정보
3. 공포심이나 불안감을 유발하는 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 반복적으로 상대방에게 도달하도록 하는 내용의 정보
4. 정당한 사유없이 정보통신시스템, 데이터 또는 프로그램등을 훼손·멸실·변경·위조하거나 그 운용을 방해하는 내용의 정보
5. ~ 9. 생략

나. 제74조(벌칙) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제4항을 위반하여 비슷한 표시를 한 제품을 표시·판매 또는 판매할 목적으로 진열한 자
2. 제44조의7제1항제1호를 위반하여 음란한 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 배포·판매·임대하거나 공공연하게 전시한 자
3. 제44조의7제1항제3호를 위반하여 공포심이나 불안감을 유발하는 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 반복적으로 상대방에게 도달하게 한 자
4. 제50조제6항을 위반하여 기술적 조치를 한 자
5. 제50조의2를 위반하여 전자우편주소를 수집·판매·유통하거나 정보 전송에 이용한 자
6. 제50조의8을 위반하여 광고성 정보를 전송한 자
7. 제53조제4항을 위반하여 등록사항의 변경등록 또는 사업의 양도·양수 또는 합병·상속의 신고를 하지 아니한 자

② 제1항제3호의 죄는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

5. 국가정보원법

제3조 (직무) ① 국정원은 다음 각호의 직무를 수행한다.

1. 국외정보 및 국내보안정보(대공·대정부전복·방첩·대테러 및 국제범죄조직)의 수집·작성 및 배포
2. 국가기밀에 속하는 문서·자재·시설 및 지역에 대한 보안업무. 다만, 각급 기관에 대한 보안감사는 제외한다.
3. 형법중 내란의 죄, 외환의 죄, 군형법중 반란의 죄, 암호부정사용죄, 군사기밀보호법에 규정된 죄, 국가보안법에 규정된 죄에 대한 수사
4. 국정원직원의 직무와 관련된 범죄에 대한 수사
5. 정보 및 보안업무의 기획·조정

② 제1항 제1호 및 제2호의 직무수행을 위하여 필요한 사항과 제5호에 정하는 기획·조정 of 범위와 대상기관 및 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

6. 보안업무규정

가. 제1조(목적) 이 영은 국가정보원법 제3조 제2항의 규정에 의하여 보안업무 수행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

나. 제31조(신원조사) ① 국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사를 행한다.

② 신원조사의 대상이 되는 자는 다음과 같다.

1. 공무원임용예정자
2. 비밀취급인가예정자
3. 해외여행을 하고자 하는 자(입국하는 교포를 포함한다)
4. 국가 중요시설·장비 및 자재 등의 관리자와 기타 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고 인정하는 자
5. 공공단체의 직원과 임원의 임명에 있어서 정부의 승인이나 동의를 요하는 법인의 임원 및 직원
6. 기타 법령이 정하는 자

제14장 전과에 의한 차별

다. 제33조(권한의 위임) 국정원장은 신원조사에 관한 권한의 일부를 국방부장관과 경찰청장에게 위임할 수 있다. 다만, 국방부장관에 대한 위임은 군인·군무원·방위사업법에 규정된 방위산업체 및 연구기관의 종사자와 기타 군사보안에 관련된 인원의 신원조사의 경우에 한한다.

라. 제34조(조사결과에의 처리) ① 각 조사기관의 장은 신원조사의 결과 국가안전보장상 유해로운 정보가 있음이 확인된 자에 대하여는 관계기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다.

② 제1항의 통보를 받은 관계기관의 장은 신원조사의 결과에 따라 필요한 보안대책을 강구하여야 한다.

[제 15 장]

기타 사유에 의한 차별

1 2007.10.9 07진차340 결정 [재개발지역 거주 여부에 의한 조합 임원 출마자격 차별]

주택재개발정비사업조합 정관에서 당해 구역에 상가 건축물을 소유하고 있으나 그 구역에 거주하지 않는 임대사업자에게 조합임원 출마자격을 주지 않도록 규정한 것은 합리적 사유가 없는 차별행위이므로 해당 조합장에게 정관의 관련 규정을 개정할 것을 권고하고, 건설교통부 장관에게 그 정관의 모범이 되고 있는 표준정관의 해당 규정을 고칠 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 이 사건 정관은 주택재개발 사업시행구역에서 실제로 거주하지 않은 조합원과 거주한 조합원을 구분하여 조합원 출마자격에 제한을 두고 있는 바, 이같은 제한이 타당하고 합리적인지를 살펴 보면, 비록 사업시행구역 내에 거주하고 있지는 아니하나 토지 또는 건축물을 소유하고 있는 자도, 그 사업에 대하여 동등한 참여권과 의사결정권을 가지는 것이 합리적이라 할 것이다. 다만 지역 거주민들의 이해관계를 대변하고 조정하는 역할로 오래 거주한 자가 더 적합할 것이라면, 이는 출마자격의 제한에서 정할 문제가 아니라 일단 출마자격을 부여한 다음에 조합원들의 의사결정으로 그 이해관계를 적절히 대변할 사람을 선출하도록 규정하면 될 문제로 보인다.
- [2] 피진정조합은 주택재개발정비사업조합 사건 표준정관을 따라 조합정관을 만들었고 다른 주택재개발사업 관련 조합들도 이와 같이 조합정관을 만들고 있는 현실을 볼 때, 피진정인 건설교통부장관은 향후 표준정관을 따라서 다시 조합정관을 제정할 조합들에 미치는 영향을 고려하여 해당 표준정관 조항을 개정하여야 할 것으로 판단된다. 다만 피진정인 ○○구청장은 이 사건 정관개정에 어떠한 사실적, 법적 권한을 가지고 있지 아니하므로 그 권고대상으로 삼지 아니한다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「도시 및 주거환경 정비법」 제1조, 제2조, 제13조, 제16조, 제19조, 제20조

【진 정 인】 김○○

【피 해 자】 백○○

- 【피진정인】 1. 건설교통부 장관
2. ○○구청장
3. ○○ 제○구역 주택재개발정비사업조합 조합장

【주 문】 1. 피진정인 건설교통부 장관에게 조합임원 출마자격에 있어

제15장 기타 사유에 의한 차별

조합원들이 차별받지 않도록 주택재개발정비사업조합 표준정관 제15조 제2항을 개정할 것을 권고한다.

2. 피진정인 길음 제8구역 주택재개발정비사업조합 조합장에 게 조합임원 출마자격에 있어 조합원들이 차별받지 않도록 조합정관 제15조 제2항을 개정할 것을 권고한다.
3. 진정요지 나항은 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

피해자는 진정인의 아내로 서울시 ○○구 소재 ○○ 제○구역 주택재개발정비사업시행구역 안에 상가 건축물을 소유하고 있었지만 사업시행구역 안에 살고 있지 않았다. 이러한 상황에 있는 피해자는 다음과 같은 내용의 차별을 받고 있는바, 이는 시정되어야 한다.

가. ○○ 제○구역 주택재개발정비사업조합 정관에 의하면 조합인가일 현재 1년 이상 사업시행구역 안에 거주하지 않으면 조합장 등 조합임원 출마자격이 제한되고 있다. 이는 거주 여부를 이유로 한 차별이다.

나. 상가 건축물 소유자들만의 독자적인 재개발조합을 설립할 수 있는 권리가 보장되고 있지 않다.

2. 피진정인 주장

가. 건설교통부 장관

1) 주택재개발정비사업조합 표준정관(이하 '표준정관'이라 한다)은 하나의 예시일 뿐이고 법적 구속력이 없다.

2) 표준정관에서 재개발 지역의 조합원 자격을 가지고 있는 상가 건축물소유자의 조합임원 자격을 당해지역 거주자로 제한한 것은 당해지역의 실정을 잘 아는 사람에게 임원자격을 주는 것이 옳다는 의견을 참고하여 작성된 것이다.

3) 정비사업구역 내 토지등 소유자 5분의 4 이상의 동의를 얻을 경우 누구든지

재개발조합 결성이 가능하므로 정비사업구역 내 상가 소유자들이 독자적인 재개발조합을 결성할 권리가 제한되어 있는 것은 사실이 아니다. 다만, 상가지역만을 독자적으로 개발하기 위한 재개발조합을 구성하고자 할 경우에는 당해 상가지역에 대해서 시장·군수가 정비구역으로 지정해야 한다.

나. ○○구청장

1) ○○제○구역 주택재개발정비사업조합 정관은 조합임원을 조합설립인가 현재 사업시행 구역안에 1년 이상 거주한 조합원 중에서 선임하도록 규정하고 있는데, 이는 건설교통부의 표준정관을 참조하여 조합원들이 총회의 의결을 거쳐서 자치적으로 정한 기준으로 알고 있다.

2) 재개발 구역내 상가 건축물 소유자에 대하여 독자적인 재개발 조합을 결성할 권리를 별도로 제한하고 있지 않으나, 현실적으로 동일한 재개발 구역에 2개 이상의 조합이 설립될 수 없는 상황이다. 만약 상가 건물소유자가 당해 지역을 독자적으로 개발하고자 하는 경우라고 하더라도 도시 및 주거환경 정비구역 분할을 선행하여야 할 사안으로 판단된다.

다. ○○ 제○구역 주택재개발정비사업조합 조합장

○○ 제○구역 주택재개발정비사업조합(이하 '피진정조합'이라 한다) 정관 제15조 제2항은 건설교통부가 발표한 표준정관을 참조하여 만들어진 것으로서, 피진정조합은 관할 행정청으로부터 조합설립 인가를 받아 이 정관을 사용하고 있다. 조합정관 변경은 조합원의 동의를 받아야 할 사항이므로 현재 변경은 고려하고 있지 않다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피해자는 피진정조합 설립 당시 사업시행구역 안에 3층 건축물을 소유하고 있던 자로서 「도시 및 주거환경 정비법」 상의 '토지등 소유자'로서 같은 법에

제15장 기타 사유에 의한 차별

따라 피진정조합의 조합원이 되었다. 피해자는 비록 사업시행구역내에서 거주하지는 않았으나 동 건축물 철거 직전까지 6년 동안 동 건축물의 1층은 미용실 및 약국으로, 2층 및 3층은 주택으로 임대하여 임대료를 받아 왔다.

나. 건설교통부는 「도시 및 주거환경 정비법」 제20조 제2항 규정에 따라 2004년도에 표준정관을 작성, 배포하였는데, 동 표준정관 제15조 제2항은 '조합임원은 총회에서 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 동의를 얻어 조합원(조합설립 인가일 현재 사업시행구역 안에 1년 이상 거주하고 있는 자에 한한다) 중에서 선임한다'고 규정하고 있다.

다. 피진정조합은 2005.10.경에 결성되었으며 조합원 총회에서 위 표준정관을 참고하여 조합정관을 만들었는데, 동 정관 제15조 제2항은 '조합임원은 총회에서 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 과반수 이상의 동의를 얻어 조합설립 인가일 현재 사업시행구역 안에 1년 이상 거주한 조합원 중에서 선임한다.'라고 규정하고 있다. 피해자는 위의 거주요건을 충족시키지 못하여 조합임원이 될 수 없었다.

5. 판단

가. 진정요지 '가'항

1) 이 사건 정관은 주택재개발 사업시행구역에서 실제로 거주하지 않은 조합원과 거주한 조합원을 구분하여 조합원 출마자격에 제한을 두고 있는 바, 먼저 이와 같은 제한이 타당하고 합리적인지를 살펴 본다. 비록 사업시행구역 내에 거주하고 있지는 아니하나 토지 또는 건축물을 소유하고 있는 자도, 그 사업에 대하여 동등한 참여권과 의사결정권을 가지는 것이 합리적이라 할 것이다. 이에 대하여 피진정인 건설교통부장관은 거주하지 않은 자보다 거주한 자가 당해실정을 더 잘 알 수 있기 때문에 거주한 자에게 임원자격을 주는 것이 타당하다고 답변하고 있으나, 통상 거주하지 않은 임대사업자들도 자신의 부동산을 관리하고 그 가치를 높이고자 그 소재지를 자주 방문하게 되고 그 지역의 교통, 행정, 부동산 시세 등에 항상 관심을 기울이게 되며 정보도 많이 갖고 있는 것이 오히려 일반적이라 할 것이며, 다만 지역 거주민들의 이해관계를 대변하고 조정하는 역할로 오래 거주한 자가 더 적합할 것이라면, 이는 출마자격의 제한에서 정할 문제가 아니라 일단 출마자격을 부여한 다음에 조합원들의 의사결정으로 그 이해관계를 적절히

대변할 사람을 선출하도록 규정하면 될 문제로 보인다.

그러므로 피진정인이 조합임원 선임과 관련된 표준정관을 정함에 있어 임대사업자를 당해지역의 실정을 잘 알지 못하는 사람이라 판단하여 조합임원 자격에 해당거주 지역에 거주할 것을 요구하고 있는 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 따라서 피진정인 ○○제 8구역 주택재개발정비사업조합장은 해당정관 규정을 조합원 사이에 출마자격부여에 있어 차별이 없는 방향으로 개정하여야 할 것이다.

한편, 이 사건 표준정관은 주택재개발사업을 지도·감독하는 국가기관인 건설교통부가 작성하여 보급한 것으로, 그 목적은 주택재개발사업을 시행하는 경우에 조합정관에 규정해야 할 사항과 정관 작성상 유의할 점 등을 조합설립추진위원회 등에 제공하는 것에 있다. 이에 관하여 피진정인 건설교통부장관은 이는 단지 표준에 불과할 뿐이어서, 법적으로 각 조합들을 구속하는 효력은 없다고 답변하고 있으나, 지도 감독을 담당하는 국가기관에서 작성하여 보급하는 표준양식 또는 정관은 비록 법적 구속력이 없어도 사실상 민간에게 미치는 영향은 매우 크다고 할 것이다. 실제로 이 사건에서도 피진정조합은 이 사건 표준정관을 따라 조합정관을 만들었고 다른 주택재개발사업 관련 조합들도 이와 같이 조합정관을 만들고 있는 현실을 볼 때, 이러한 표준정관이 각 지역의 주택재개발사업 관련 조합정관을 만드는데 미치는 영향은 크다. 따라서 피진정인 건설교통부장관은 향후 표준정관을 따라서 다시 조합정관을 제정할 조합들에 미치는 영향을 고려하여 해당 표준정관 조항을 개정하여야 할 것으로 판단된다. 다만 피진정인 ○○구정장은 이 사건 정관개정에 어떠한 사실적, 법적 권한을 가지고 있지 아니하므로 그 권고대상으로 삼지 아니한다.

나. 진정요지 '나'항

「도시 및 주거환경 정비법」 제13조 제2항은 '조합을 설립하고자 하는 경우에는 토지등 소유자 과반수의 동의를 얻어 조합설립추진위원회를 구성하여 시장·군수의 승인을 얻어야 한다.'고 규정하고 있고, 제16조 제1항은 '조합을 설립하고자 할 때에는 토지등 소유자의 5분의 4 이상의 동의를 얻어 시장·군수의 인가를 받아야 한다'고 규정하고 있다. 다만 상가지역만을 주택지역과 별도로 재개발하기 위한 조합을 구성하고자 할 경우에는 당해 상가지역에 대해서 시장·군수가 정비구역을 분할하여 지정해야 한다. 따라서 상가 건축물 소유자들만의 독자적인 재개발조합 설립 권리가 원칙적으로 제한되고 있다는 진정인의 주장은 이러한 규정

제15장 기타 사유에 의한 차별

과 제도의 취지를 오해함에서 비롯된 것으로서 사실이 아니라고 판단된다.

6. 결 론

따라서 개발시행구역 내에 거주하지 않았음을 이유로 조합원에게 임원 출마자격을 주지 않는 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당되므로 이와 관련된 표준정관 및 조합 정관을 개정할 필요가 있다고 판단되어 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정하되, 나머지 진정요지 '나'항에 대하여는 같은 법 제39조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 10. 9.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 도시 및 주거환경 정비법

제1조 (목적) 이 법은 도시기능의 회복이 필요하거나 주거환경이 불량한 지역을 계획적으로 정비하고 노후·불량 건축물을 효율적으로 개량하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 도시 환경을 개선하고 주거생활의 질을 높이는 데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

9. “토지등 소유자”라 함은 다음의 각목의 자를 말한다.

가. 주거환경개선사업·주택재개발사업 또는 도시환경정비사업의 경우에는 정비구역안에 소재한 토지 또는 건축물의 소유자 또는 그 지상권자

제13조 (조합의 설립 및 추진위원회 구성) ① 시장·군수 또는 주택공사 등이 아닌 자가 정비사업을 시행하고자 하는 경우에는 토지등 소유자로 구성된 조합을 설립하여야 한다. 다만, (이하 생략)

제16조 (조합의 설립인가 등) ① 주택재개발사업 및 도시환경정비사업의 추진위원회가 조합을 설립하고자 하는 때에는 토지등 소유자의 5분의 4 이상의 동의를 얻어 정관 및 건설교통부령이 정하는 서류를 첨부하여 시장·군수의 인가를 받아야 한다. (이하 생략)

제19조 (조합원의 자격 등) ① 정비사업(시장·군수 또는 주택공사 등이 시행하는 정비사업을 제외한다)의 조합원은 토지등 소유자(주택재건축사업의 경우에는 주택재건축사업에 동의한 자에 한한다)로 하되, 토지 또는 건축물의 소유권과 지상권이 수인의 공유에 속하는 때에는 그 수인을 대표하는 1인을 조합원으로 본다.

제20조 (정관의 작성 및 변경) ① 조합은 다음 각호의 사항이 포함된 정관을 작성하여야 한다.

1. 내지 17. (생략)

② 건설교통부 장관은 제1항 각호의 내용이 포함된 표준정관을 작성하여 보급할 수 있다.

2 2007.11.13자 07진차650결정 [간공여 이식수술로 인한 병역 변경처분 시 사병과 장교의 차등 대우]

간 공여 이식 수술을 한 장교는 사병의 경우와 달리 예비군 편성 대상에 포함되어 병역 면제가 허용되지 않는 것이 차별인지 여부(소극)

[결정요지]

- [1] 진정인은 간 공여 이식수술을 한 장교의 경우에도 사병과 같이 예비군 편성대상에서 면제되어야 한다고 주장하는바 장교와 사병을 달리 취급하는 것이 불합리한 차별인지를 살펴보아야 할 것이다.
- [2] 간 공여 이식 수술을 하는 경우 정상적으로 사후관리를 한다면 예비군의 병역을 감당할 수 있는 신체적 또는 정신적인 능력은 있다고 판단되므로 간을 공여하는 이식수술을 받은 자가 반드시 예비군 면제를 받아야 할 이유는 없다고 판단된다. 다만, 사병의 경우 병역 의무의 수행을 위해 강제징집이 되는 점과 사회적으로 간 공여가 장려되는 점을 감안하여 간 공여 이식수술을 한 사병에게는 일종의 혜택으로 현역 및 예비군 복역을 면제하고 있는바 이는 사회적으로 장려할 가치가 있는 행위에 대한 피진정인의 정책적인 고려로서 병력규모가 급격히 줄어들어 국가 보위에 큰 차질을 초래하지 않는 한 피진정인에게 부여된 재량의 범위를 벗어난 것이라 보기 어렵다.
- [3] 그러나 장교는 국방의 의무 범위를 넘어 전문적으로 군에 복무하는 군인으로서 직업적 성격이 강하고, 의무복무기간이 비교적 장기간이며, 그 직무의 전문성으로 인하여 임용결격사유 등 임용에 관계되는 사항이 법률로 규정되어 공개채용시험 또는 특별전형에 의하여 임용되고, 봉급도 일반 공무원에 상응하는 수준으로 사병과 동일한 또는 유사한 지위라고 보기 어렵다. 나아가 전시·사변 등 국가비상사태가 발생하여 향토예비군이 동원된다면, 무장전투에 있어서 현역 장교경험이 있는 예비역 장교의 존재가 필수적이고 그 역할과 비중도 클 것임을 감안할 때, 예비군 편성에 있어 간 공여 이식 수술을 한 장교에게 병역 면제를 허용하지 않는 것은 그 필요성에 대한 판단 권한이 있는 피진정인의 재량권 범위 내에 있다고 판단되므로 이를 불합리한 차별이라고 보기 어렵다.

[참조조문] 「병역법」 제12조, 제14조, 제65조, 「병역법 시행령」 제135조, 제137조, 제139조, 「징병 신체검사 등 검사규칙」 제2조, 제11조, 「군인사법」 제37조, 제42조, 「군인사법 시행령」 제49조, 제53조

[진 정 인] 정○○

[피진정인] 국방부장관

[주 문] 진정인의 진정을 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 장교로 군복무한 후 2006년 6월경 전역하여 현재 예비군에 편성된 자로, 2007. 6. 14. 간 공여 이식 수술을 하였는데, 사병의 경우 간 공여 이식 수술을 하면 예비군 편성 대상에서 면제되는 것과 달리 장교의 경우 간 공여 이식 수술을 하여도 예비군 편성 대상에 포함되는바 이는 불합리한 차별이다.

2. 피진정인 주장

가. 간이식 공여자란 정상적인 간을 가진 자가 공무와 관계없이 자신의 선택에 의해 자기 간의 일부를 타인에게 공여한 자인데, 간 절제 이후에도 신체기능상의 장애가 없는 수준으로 시행되고 있어 간을 공여한 후 일정 기간의 정상적인 사후 관리가 있다면 기능상의 장애가 없다는 것이 의학적 의견이다.

나. 사병의 경우 국방의 의무를 이행하기 위해 징집을 통하여 입영되는 점, 최근 간이식 공여가 증가하는 사회적 추세 등을 감안하여 현역 및 예비군 편성에서 병역면제 처분을 하고 있다. 반면 장교가 간 공여 이식 수술을 한 경우에는 사병에게 병역면제 처분을 하는 점을 감안하여 현역으로 군복무를 계속할 것인지 여부를 본인이 선택할 수 있게 하여 현역 근무를 원하지 않는 경우 전역처리하나, 예비군에는 편성하고 있다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 진정인은 장교로 군복무 후 2006. 6. 전역하여 2007. 6. 14. 아버지에게 간을 공여하는 이식 수술을 하였다. 수술 당시 간 절제율은 약 60%였으나, 2007. 9. 28. 병원 진료 결과 이식 전 간의 약 75% 정도 수준으로 회복되었다.

나. 현역에 복무중이거나 예비역에 편성된 자가 심신장애로 인하여 그 병역을 감당할 수 없는 경우에는 병역변경 처분을 받을 수 있는데, 사병으로서 현역병 또는 예비역에 편성된 자와 장교로서 현역에 복무중이거나 예비역에 편성된 자로

제15장 기타 사유에 의한 차별

서 간 공여 이식수술을 한 경우 적용 받는 병역 변경 처분은 다음과 같은 차이가 있다.

1) 사병의 경우

사병으로 현역입영대상자 및 현역에 복무중인 자 또는 예비역에 편성된 자로서 간 공여 이식 수술을 받은 경우에는 「병역법」 제65조 및 「징병 신체검사 등 검사규칙」 제11조 별표 2의 '질병·심신장애의 정도 및 평가기준'(아래 <표 1> 참조)에 따라 병역 면제의 처분을 받게 된다.

<표 1. 질병·심신장애의 정도 및 평가기준, '156. 간수술을 한 경우' >

가. 구역(SEGMENT)절제술 미만(단순봉합술을 포함)	(3급)
나. 구역(Segment)절제술 이상	(4급)
다. 간엽(Lobe)절제술(3개 이상의 구역절제술을 포함)	(5급)
라. 간이식수술(공여 및 수여자)	(6급)

※ 「병역법 시행령」 제135조 제2항 제1호
1. 신체등위가 5급인 사람은 제2국민역편입, 6급인 사람은 병역면제

2) 장교의 경우

장교로서 현역에 복무 중인 자 또는 예비역에 편성된 자로서 간 공여 이식 수술을 받은 경우, 현역에 복무 중인 자는 「군인사법」 제37조, 예비군에 편성 중인 자는 「병역법」 제65조와 「병역법 시행령」 제139조에 따라 병역변경 처분을 받을 수 있다. 이때 「군인사법 시행규칙」 제53조 별표 1(아래 <표 2> 참조)의 '심신장애등급표' 기준에 따라 예비역 편입 처분을 받게 된다. 다만, 본인이 현역복무를 원하는 경우 각 군 전역심사위원회가 의무조사위원회의 전문적 소견을 참고하여 해당자의 군에서의 활용가능성을 심의한 후 현역으로 복무하게 할 수 있다.

〈표 2. 심신장애등급표, ‘124. 간 손상 또는 간 수술을 한 경우’〉

가. 70% 이상 간 절제 또는 고도의 간기능 장애	(2급)
나. 50% 이상, 70% 미만 간 절제 또는 중등도의 간기능 장애	(5급)
다. 30% 이상, 50% 미만 간 절제 또는 경도의 간기능 장애	(7급)
라. 30% 미만 간 절제 또는 기능장애 없는 경우	(11급)
마. 간이식 공여자	(9급)
※ 「군인사법 시행규칙」 제53조 제1항 제3호	
3. 심신장애의 정도가 별표 1 및 별표 2에 의한 8급 또는 9급에 해당되는 때에는 예비역 편입	

다. 간 공여 이식수술에서 간을 공여하는 자의 간 절제율은 간을 공여 받는 자의 증상과 신체조건에 따라 결정되며, 최근 성인들 사이에 간을 이식하는 경우에는 간 공여자의 우엽을 이식하게 되는데, 간의 구조상 좌엽은 간의 30~40%를, 우엽은 60~70%를 차지하고 있어 최대한 절제하더라도 70% 이내의 범위에서 절제가 이루어지고 있다. 또한 간은 70%를 잘라내도 2개월에서 6개월이 지나면 90% 이상 수준으로 회복되어 정상적인 일상생활과 신체활동이 가능하다. 따라서 간 공여 이식 수술을 받은 자는 2개월에서 6개월 간 정상적인 사후 관리가 이루어진다면 예비군 훈련을 받는 수준의 신체적 능력은 갖추게 된다고 인정된다.

5. 판단

진정인은 간 공여 이식수술을 한 장교의 경우에도 사병과 같이 예비군 편성대상에서 면제되어야 한다고 주장하는바 장교와 사병을 달리 취급하는 것이 불합리한 차별인지를 살펴보아야 할 것이다.

가. 병역변경 처분을 위한 신체등위 판정 기준의 성격

심신장애로 인한 병역변경 처분은 의학적 타당성에 근거하여 심신장애의 정도가 현역 또는 예비군의 병역을 감당할 수 있는지를 가장 중요하게 고려한다. 이러한 신체등위 판정의 기준을 정하고 있는 「징병 신체검사 등 검사규칙」 제11

제15장 기타 사유에 의한 차별

조 별표 2는 「병역법」의 위임에 따라, 「군인사법 시행규칙」 제53조 별표 1은 「군인사법」의 위임에 따라 정해진 것으로 기본적으로 피진정인의 재량에 속하는 사항이다. 이러한 재량권은 병역 복무를 이행하기 위해 필요한 신체적 또는 정신적인 능력 수준, 국가 보위를 위한 병력자원의 수급 및 규모 등을 고려한 범위 내에서 행사되어야 할 것으로 판단된다.

나. 간 공여 이식수술을 한 장교와 사병을 달리 취급하는 것이 불합리한 차별인지의 여부

위 인정사실에서 확인하였듯이 간 공여 이식 수술을 하는 경우 정상적으로 사후관리를 한다면 예비군의 병역을 감당할 수 있는 신체적 또는 정신적인 능력은 있다고 판단되므로 간을 공여하는 이식수술을 받은 자가 반드시 예비군 면제를 받아야 할 이유는 없다고 판단된다.

다만, 사병의 경우 병역 의무의 수행을 위해 강제징집이 되는 점과 사회적으로 간 공여가 장려되는 점을 감안하여 간 공여 이식 수술을 한 사병에게는 일종의 혜택으로 현역 및 예비군 복역을 면제하고 있는 것으로 보인다. 이는 사회적으로 장려할 가치가 있는 행위에 대한 피진정인의 정책적인 고려로서 병력규모가 급격히 줄어들어 국가 보위에 큰 차질을 초래하지 않는 한 피진정인에게 부여된 재량의 범위를 벗어난 것이라 보기 어렵다.

그러나 장교는 국방의 의무 범위를 넘어 전문적으로 군에 복무하는 군인으로서 직업적 성격이 강하고, 의무복무기간이 비교적 장기간이며, 그 직무의 전문성으로 인하여 임용결격사유 등 임용에 관계되는 사항이 법률로 규정되어 공개채용 시험 또는 특별전형에 의하여 임용되고, 봉급도 일반 공무원에 상응하는 수준으로 사병과 동일한 또는 유사한 지위라고 보기 어렵다. 나아가 전시·사변 등 국가비상사태가 발생하여 향도예비군이 동원된다면, 무장전투에 있어서 현역 장교 경험이 있는 예비역 장교의 존재가 필수적이고 그 역할과 비중도 클 것임을 감안할 때, 예비군 편성에 있어 간 공여 이식 수술을 한 장교에게 병역 면제를 허용하지 않는 것은 그 필요성에 대한 판단 권한이 있는 피진정인의 재량권 범위 내에 있다고 판단되므로 이를 불합리한 차별이라고 보기 어렵다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 않으므로

간공여 이식수술로 인한 병역 변경처분 시 사병과 장교의 차등 대우

「국가인권위원회법」 제39조제1항제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 11. 13.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

〈별지〉 관련 법령

1. 병역법

제12조 (신체등위의 판정) ① 신체검사(현역병지원 신체검사를 포함한다)를 한 징병전담의사·징병검사전문의를사 또는 제12조의2의 규정에 의한 군의관(군의관)은 다음 각호와 같이 신체등위를 판정한다. <개정 1999.2.5, 2003.9.3, 2006.10.4>

1. 신체 및 심리상태가 건강하여 현역 또는 보충역복무를 할 수 있는 사람은 그 신체 및 심리상태의 정도에 따라 1급·2급·3급 또는 4급
 2. 현역 또는 보충역복무는 할 수 없으나 제2국민역복무는 할 수 있는 사람은 5급
 3. 질병 또는 심신장애로 병역을 감당할 수 없는 사람은 6급
 4. 질병 또는 심신장애로 제1호 내지 제3호의 판정이 어려운 사람은 7급
- ④ 제1항의 규정에 의한 신체등위의 판정기준은 국방부령으로 정한다.

제14조 (병역처분) ① 지방병무청장은 징병검사를 받은 사람(군병원에서 신체검사를 받은 사람을 포함한다) 또는 현역병지원 신체검사를 받은 사람에 대하여 다음 각호와 같이 병역처분을 한다. 이 경우 현역병지원 신체검사를 받은 18세인 사람에 대하여는 신체등위 5급 또는 6급의 판정을 받은 경우에 한하여 병역처분을 한다. <개정 2003.9.3, 2004.12.31>

3. 신체등위가 6급인 사람은 병역면제(병역면제)

제65조 (병역처분변경등) ① 현역병(제21조·제24조 및 제25조의 규정에 의하여 복무중인 사람과 현역병입영대상자를 포함한다) 또는 보충역으로서 제1호에 해당하는 사람에 대하여는 신체검사를 거쳐 보충역편입·제2국민역편입 또는 병역면제의 처분을, 제3호에 해당하는 사람에 대하여는 보충역편입 또는 제2국민역으로의 편입을 할 수 있다. <개정 1997.1.13, 1999.2.5, 2004.12.31>

1. 전상·공상·질병 또는 심신장애로 인하여 그 병역을 감당할 수 없는 사람
- ③ 예비역 또는 제2국민역으로서 제1항제1호에 규정된 사유로 그 병역을 감당할 수 없는 사람에 대하여는 원에 의하여 필요한 경우 신체검사를 거쳐 제2국민역편입 또는 병역면제의 처분을 할 수 있다. <개정 2004.12.31>

2. 병역법 시행령

제135조 (현역병입영대상자등의 병역처분변경) ① 현역병입영대상자, 의무·법

무·군중·수의사관후보생 및 기본병과장교편입대상자, 보충역(병력동원소집으로 군복무중인 사람을 제외한다), 예비역(상근예비역으로 소집되어 복무중인 사람과 병력동원소집으로 군에서 복무중인 사람을 제외한다) 또는 제2국민역(전시근로소집으로 복무중인 사람을 제외한다)으로서 법 제65조제1항제1호 및 동조제3항의 규정에 의하여 공상·질병 또는 심신장애로 병역처분을 변경 받고자 하는 사람은 병역처분변경원서를 지방병무청장에게 제출하여야 한다. ② 지방병무청장은 제1항의 규정에 의한 병역처분변경원서를 받은 때에는 중앙신체검사기관·징병검사장 또는 군병원에서 신체검사를 실시하여 다음 각호와 같이 처리한다.

1. 신체등위가 5급인 사람은 제2국민역편입, 6급인 사람은 병역면제

제137조 (현역병등의 병역처분변경) ② 병력동원소집 또는 전시근로소집으로 군에 복무중인 예비역·보충역 또는 제2국민역에 대한 법 제65조제1항제1호 및 제3항의 규정에 의한 병역처분변경에 관하여는 제1항제1호의 규정(장교, 준사관 또는 부사관에 대하여는 「군인사법 시행령」의 규정에 의하여 현역의 장교, 준사관 또는 부사관에 적용되는 장애인의 전역기준)을 준용한다. <개정 1997.5.27, 2001.3.27, 2005.6.30>

제139조 (예비역장교등의 퇴역) ① 법 제65조제1항제1호에 해당하는 예비역 및 보충역의 장교·준사관 또는 부사관에 대한 퇴역처분은 「군인사법 시행령」의 규정에 의하여 현역의 장교·준사관 또는 부사관에게 적용되는 장애인의 전역기준을 준용하여 지방병무청장이 행한다.

3. 징병 신체검사 등 검사규칙

제2조 (적용배제) 이 규칙은 현역 또는 예비역의 장교, 준사관 및 지원에 의하여 임용되는 부사관에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2001.5.19>

제11조 (질병·심신장애의 정도 및 평가기준) ① 신체검사대상자의 질병 또는 심신장애의 정도는 1급·2급·3급·4급·5급·6급·7급으로 구분하되, 그 평가기준은 별표2외<%생략:별표2%> 같다.

[별표 2] <개정 2006.1.26> “현역병·입영대상자예비역 등”

질병·심신장애의 정도 및 평가기준(제11조·제20조 및 제21조관련)

156. 간수술을 한 경우

- 가. 구역(Segment)절제술 미만(단순봉합술을 포함한다) (3급)
- 나. 구역(Segment)절제술 이상 (4급)
- 다. 간엽(Lobe)절제술(3개 이상의 구역절제술을 포함한다) (5급)
- 라. 간이식수술(공여 및 수여자) (6급)

4. 군인사법

제37조 (윈에 의하지 아니하는 전역 및 제적) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 각군 전역심사위원회의 심의를 거쳐 현역에서 전역시킬 수 있다. <개정 1963.9.24, 1976.12.31, 1994.12.31>

1. 심신장애로 인하여 현역복무에 부적합한 자

제42조 (예비역편입) 현역에서 전역되는 자로서 퇴역되지 아니하는 자는 예비역에 편입한다. <개정 1994.12.31>

5. 군인사법 시행령

제48조 (심신장애인의 전역등) 법 제37조제1항제1호의 규정에 의한 현역복무에 부적합한 심신장애 및 법 제37조제3항의 규정에 의한 계속 복무할 수 있는 신체장애의 기준, 심사방법, 전역절차 등 필요한 사항은 국방부령으로 정한다.[전문개정 1997.4.14]

제53조 (전역등의 기준) ① 장교·준사관 및 부사관의 심신장애로 인한 전역·퇴역 또는 제적의 기준은 다음과 같다. <개정 1992.1.11, 1995.9.20, 2001.5.19>

- 1. 심신장애자의 정도가 별표 1 및 별표 2에 의한 1급 내지 7급에 해당되고, 그 심신장애가 전상 또는 공상으로 인하여 생긴 때에는 퇴역
- 2. 심신장애의 정도가 별표 1 및 별표 2에 의한 1급 내지 7급에 해당되고, 그 심신장애가 비전공상으로 인하여 생긴 때에는 전역심사위원회의 심사를 거쳐 퇴역 또는 제적
- 3. 심신장애의 정도가 별표 1 및 별표 2에 의한 8급 또는 9급에 해당되는 때에는 예비역편입. 다만, 본인이 현역복무를 원하는 경우 각군전역심사위원회

는 의무조사위원회의 전문적 소견을 참고하여 해당자의 군에서의 활용가능성을 심의한 후 현역으로 복무하게 할 수 있다.

[별표 1] <개정 2003.4.1> “현역장교·예비역 장교”

심신장애등급표(제51조 및 제53조제1항관련)

124. 간 손상 또는 간 수술을 한 경우

가. 70% 이상 간 절제 또는 고도의 간기능 장애 (2급)

나. 50% 이상, 70% 미만 간 절제 또는 중등도의 간기능 장애 (5급)

다. 30% 이상, 50% 미만 간 절제 또는 경도의 간기능 장애 (7급)

라. 30% 미만 간 절제 또는 기능장애 없는 경우 (11급)

마. 간이식 공여자 (9급)

3 2007.12.14. 자 07진차908 결정 [○○대학교병원의 호봉 획정시 비정규직 경력 불인정]

피진정인이 진정인의 과거 비정규직 경력을 호봉획정 시 반영하지 아니한 것은 합리적인 이유가 없는 평등권침해의 차별행위이라 판단하고 진정인에 대한 호봉을 재획정 할 것과 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

【결정요지】

호봉제도는 근로자의 과거 경력이 현재 업무에 도움이 된다는 전제에 기초하고 있으므로 과거 경력에 대한 내용 분석 없이 단지 과거의 고용형태라는 형식적 요소에 의하여 호봉 인정 여부를 판단하는 것은 합리적이라 할 수 없음. 진정인이 ○○대학교병원에서 비정규직으로 근무하면서 수행한 업무의 성격 및 중요도가 정규직과 비교하여 현저히 다르거나 낮다고 평가할 이유가 없음에도 입사 전 경력이 비정규직이라는 이유로 호봉획정 시 이를 인정하지 아니하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당함

【참조조문】 「헌법」 제11조

【진 정 인】 박○○

【피진정인】 ○○대학교병원장

【주 문】 피진정인에게 진정인이 다른 병원에서 비정규직으로 근무하였던 경력을 인정하여 진정인에 대한 호봉을 재획정하고, 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 ○○대학교병원 핵의학과에서 관련 의학장비를 다루는 업무를 수행했던 임상병리사로서, 비록 계약서상 단시간근로자로 시급단위의 임금을 수령하는 신분이었으나 2000. 1.부터 2004. 8.까지 4년 8개월 동안 상근으로 정규직과 동일한 업무를 수행하였음에도 불구하고 현재 정규직 근로자로 입사한 ○○대학교병원에서는 동 경력을 호봉에 반영하지 않고 있는바, 이는 사회적 신분을 이유로 한 차별이므로 시정을 원한다.

2. 당사자 주장

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 각 기관마다 자체 근무여건에 적합한 보수규정이 있고 그러한 규정은 시대적인 추세 또는 노사간 단체협상을 통해 바뀔 수 있으며, 현재의 호봉산정 기준은 이를 충분히 반영하여 정해진 것이다.

2) 호봉 획정 시 경력인정 문제는 예산과 직결되고 노동조합과의 관계를 고려할 때 상당히 민감한 사안이므로 쉽게 변경할 수 없다. 만일 그 동안 인정하지 않았던 경력을 인정하기 시작한다면 기존 직원으로부터의 반발, 특히 노동조합 차원의 문제제기가 가능하므로 병원 입장에서는 조심스러울 수밖에 없다. 특히, 기존 직원까지 소급하여 인정하는 경우, 인건비의 급격한 상승이 불가피하여 경영악화가 예상되므로 기획예산처의 관리·감독을 받는 공공기관으로서 부담이 크다.

3) 다만, 향후 사회적 여건이 성숙되고 병원의 경영상태에도 무리가 없으며 전 직원의 충분한 합의를 이끌어 낼 수 있는 상황이 된다면 전향적으로 검토할 수 있다.

3. 인정사실

가. 진정인은 임상병리사 자격증을 갖고 있는 의료기사로서 2000. 1. 1.부터 2004. 8. 27.까지 ○○대학교병원 핵의학과의 방사선 동위원소 생산 장비를 다루는 사이클로트론(PET Cyclotrone)팀에서 매 6개월마다 계약을 갱신하고 시급단위로 계산되는 보수를 지급받는 고용형태로 상근한 경력이 있다. 다른 정규직 근로자와 마찬가지로 월요일부터 금요일까지는 점심시간 제외 하루 2교대 7시간, 토요일은 하루 4시간 근무하였으며, 이는 위 경력기간 동안 동일하게 유지되었다. 진정인은 ○○대학교병원 퇴사 후 ○○대학교병원으로 옮겨 약 2년 간 계약직으로 근무한 후 2007. 10. 1. 위 병원의 정규직으로 전환되었다.

제15장 기타 사유에 의한 차별

나. ○○대학교병원의 「보수규정」에 의하면 종합병원(3차 의료기관)에서 정규 직원으로 근무한 경력은 80%를 호봉에 반영해 주고 있는데 진정인의 경력과 같은 비정규직 경력은 전혀 반영하지 않고 있다.

다. 피진정인은 비정규직 경력이라 하더라도 국가기관 근무경력은 80%를 인정하고 있고, 또한 ○○대학교병원 비정규직의 경우도 계약직 경력은 100%, 임시직인 경우 80%를 인정하고 있으며, 2007년부터는 그 적용대상을 대체직 등으로 확대하여 80%를 인정하고 있다.

4. 판단

「헌법」 제11조는 모든 국민에게 평등권을 보장하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제4조는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적신분 등을 이유로 한 고용·용역·교육 시설 등의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 정의하고 있다.

호봉은 근로자의 평생 수입을 결정하는 핵심 요소로서 그 중요성이 크다 할 것이므로 어떠한 경력을 호봉 확정에 반영할 것인지에 대한 합리적 기준을 확보하는 것은 필수적이다. 여기서 합리적 기준이란 피진정인 주장대로 노사간의 합의에 의해서 마련될 수도 있고, 정책적 판단에 의하여 특별한 집단을 우대할 수도 있는 등 기업 내부의 문제일 수 있으나 「국가인권위원회법」이 정한 차별사유에 해당하는 이유로 특정 집단에 불리한 호봉 확정 기준을 정하였다면 이에 관한 합리적 이유가 제시되어야 할 것이다.

이 사건 진정내용은 진정인의 경력이 비정규직 경력이라는 이유로 피진정인이 호봉확정 시 불리한 대우를 한다는 것에 있다. 따라서 이에 대한 합리적 이유가 제시되지 않는다면 「국가인권위원회법」이 정한 평등권침해의 차별행위에 해당된다고 할 것인데, 호봉제도는 근로자의 과거 경력이 현재 업무에 도움이 된다는 전제에 기초하고 있으므로 과거 경력에 대한 내용 분석 없이 단지 과거의 고용형태라는 형식적 요소에 의하여 호봉 인정 여부를 판단하는 것은 합리적이라 할 수 없다. 특히 진정인이 ○○대학교병원에서 비정규직으로 근무하면서 수행한 업무의 성격 및 중요도가 정규직과 비교하여 현저히 다르다거나 낮다고 평가할 이유가 없다는 점에서 더욱 그러하다. 그동안 우리 위원회는 03진차6, 06진차310, 06진차507 등 유사사건을 판단함에 있어서 입사 전 경력이 비정규직이라는 이유로

호봉획정 시 이를 인정하지 아니하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당한다고 보아 꾸준히 이에 대한 시정권고를 한 바 있으며, 본 진정사건도 위 사건들과 다르게 볼 만한 특별한 사정이 없다.

5. 결론

따라서 피진정인이 진정인의 과거 비정규직 경력을 호봉획정 시 반영하지 아니한 것은 합리적인 이유가 없어 평등권침해의 차별행위이라 판단되므로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 12. 14.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 정인섭 위원 최금숙

4 2007.4.11자 06진차307결정 [기타를 이유로 한 고용차별]

사회복지사 2급 자격을 취득하기 위해 한국사회복지사협회가 인정하는 사회복지 시설에서 일정시간 이상 현장실습을 요구하는 것이 직장인들에게 실질적으로 사회복지사 자격 취득 기회를 차단하는 차별행위인지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 학생들을 대상으로 하는 사회복지현장실습은 이를 수행할 수 있는 사회복지관 혹은 사회복지시설의 지도·감독 인력 및 운영형태 등 자체 사정을 감안하여 실습 시간 및 인원을 설정하는 것으로, 주말 또는 야간에 제공되는 실습은 일정 부분 제한이 따를 수밖에 없는 것으로 보인다.
- [2] 그렇다 하더라도 주말 또는 야간에 현장실습이 제공되는 경우가 있으며 실습담당교수 및 실습생의 노력 여하에 따라 이러한 현장실습의 이수가 가능하고, 또한 휴가 기간을 활용하는 등의 방법도 있으므로, 직장인으로서 실습을 하기 위한 적절한 기관을 찾는 데 다소 어려움이 있다 하더라도 직장인들이 실습을 수행할 기회가 원천적으로 봉쇄되었다거나 의도적으로 차별받는 것으로 보기는 어렵다.

【참조조문】 「사회복지사업법 시행령」 제2조, 「사회복지사업법 시행규칙」 제3조

【진 정 인】 유○○

- 【피진정인】**
- 1. 교육인적자원부장관
 - 2. 보건복지부장관
 - 3. 한국○○○○○협회회장

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

【이 유】

1. 진정요지

현재 사회복지사 2급 자격을 취득하고자 할 경우 한국사회복지사협회가 인정하는 사회복지 시설에서 일정시간 이상 현장실습을 하여야 하나 주말 또는 야간에 현장실습을 시행하는 기관이 거의 없어 직장인은 사실상 현장실습과목을 이수하기 어렵다. 이러한 어려움으로 인해 직장인들은 실질적으로 사회복지사 자격 취득 기회가 차단되어 부당하게 차별받고 있다.

2. 피진정인 주장

가. 교육인적자원부

원격대학원 및 원격대학에 개설되어 있는 사회복지학부의 경우 사회복지사 자격증 취득을 위하여 「사회복지사업법」에 의거 '사회복지현장실습'을 필수 이수 과목으로 하고 있으며, 대부분의 대학 및 대학원에서는 사회복지현장실습기관 선정시 동 기관의 실습교육내용, 실습방법 등을 고려하여 각 학생들이 개별적으로 자신의 여건에 맞는 실습기관을 선정하도록 운영하고 있고, 필요시 학교측에서 실습기관 선정에 따른 행정지원을 하고 있다.

진정인의 주장과 달리 원격대학 및 대학원의 사회복지학과 혹은 사회복지학부에 재학하는 직장인 학생 대다수가 이에 불만을 제기하고 있지 않으며, 실제로 직장인의 경우 주말 및 야간을 이용하여 실습하는 학생이 많다. 또한 사회복지시설이 야간 및 주말에 현장실습을 시행하지 않는다 하더라도 이는 해당기관의 장이 수용자 및 시설여건을 감안해 결정한 사항으로 직장인 현장실습과목 이수를 위하여 강제하는 것은 곤란한 면도 있다.

나. 보건복지부

사회복지현장실습은 사회복지실천현장과 학문의 연계를 감안하여 각 대학의 사회복지학과가 상당히 비중있게 운영하고 있는 교과목이다.

국내에서 오랜 역사를 갖고 있는 사회복지학과가 개설된 대학을 보면 직장인이라 하더라도 주말을 이용한 현장실습 배정·관리를 통하여 수업을 진행하는 사례를 얼마든지 찾아 볼 수 있는 바, 진정인의 주장은 제도적 차별은 아닌 것으로 판단되며, 다만 연간 25,000명 이상이 사회복지현장실습을 이수하고 사회복지사 자격을 취득하고 있는 현장에서 일부 특정대학에서 시행하지 못하는 교과목 학사 운영 사례로서 해당 대학의 노력이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

다. 한국○○○○협회

사회복지현장실습은 실천학문으로서의 사회복지학의 역사와 함께 하는 필수적인 교육과정이며, 특히 전문직으로서의 정체성, 윤리성, 기술습득을 위해 무엇보다도 충실히 진행되어야 하는 과목이다.

이 교과목은 대학에서 제공하고 있는 교과과정이지만 사회복지실천현장에서

제15장 기타 사유에 의한 차별

이루어지는 것을 기본으로 하고 있으므로 학계와 현장이 함께 교과목의 이수를 책임져야 하는 특성이 있으므로, 학계와 실천현장의 긴밀하고 기능적인 산학협동이 이루어져야 한다.

사회복지사 자격취득은 1998년 사회복지사업법 개정으로 기존의 학과 중심에서 교과목 이수로 변경되었으며, 2002년 개정으로 기존 고등교육법에 의한 학교뿐만 아니라 평생교육법령 등에 의한 원격대학, 학점은행제에도 문호를 확대 개방함으로써 현재 실습을 하고자 하는 학생 수에 비하여 실습 기관이 부족한 실정으로, 향후 정부차원에서 평생교육과정을 통해 과목을 이수하는 경우에 대한 제도적 연구와 대책이 필요하다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다

4. 인정사실 및 판단

가. 사회복지사 자격증을 취득하기 위해서는 '사회복지현장실습'을 필수 과목으로 이수하여야 하고, 사회복지현장실습은 사회복지관 및 각종 사회복지시설 등에서 이루어지며, 실습생에게 지도·감독을 하여줄 수 있는 경력 3년 이상의 1급 사회복지사가 있어야 실습을 제공할 수 있다.

나. 사회복지현장실습은 대학, 사회복지현장 그리고 학생 사이의 3자 유기적 연관관계를 바탕으로 계약에 의하여 이루어지는 것이며, 현재 전국적으로 실습지도가 가능한 기관은 3,600곳인데 비하여 연간 사회복지사 자격증 취득 수는 2만 여명이다.

다. 학생들을 대상으로 하는 사회복지현장실습은 이를 수행할 수 있는 사회복지관 혹은 사회복지시설의 지도·감독 인력 및 운영형태 등 자체 사정을 감안하여 실습 시간 및 인원을 설정하는 것으로, 실습의 성격상 주말 또는 야간에 제공되는 실습은 일정 부분 제한될 수 밖에 없는 것으로 보인다.

라. 그러나 주말 또는 야간에 현장실습이 제공되는 경우가 이미 존재하고 있으

며 실습담당교수 및 실습생의 노력 여하에 따라 이러한 현장실습의 이수가 가능하고, 또한 휴가 기간을 활용하는 등의 방법도 있으므로, 직장인으로서 실습을 하기 위한 적절한 기관을 찾는데 다소 어려움이 있다하더라도 직장인들이 실습을 수행할 기회가 원천적으로 봉쇄되었다거나 의도적으로 차별받는 것으로 보기는 어렵다.

5. 결론

따라서, 이사건 진정의 내용은 평등권 침해의 차별행위에 해당하지 아니하므로 국가인권위원회법 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 11.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제15장 기타 사유에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 사회복지사업법 시행령

제2조 제1항 관련 [별표1]

사회복지사의 등급별 자격기준(제2조제1항관련)

등급	자격기준
사회복지사 2급	가. 고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 석사학위 또는 박사학위를 취득한 자. 다만, 대학에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하지 아니하고 동 석사학위를 취득한 자는 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목 중 사회복지현장실습을 포함한 필수과목 6과목 이상(대학에서 이수한 교과목을 포함하되, 대학원에서 4과목 이상을 이수하여야 한다), 선택과목 2과목 이상을 각각 이수한 경우에 한하여 사회복지사 자격을 인정한다.

2. 사회복지사업법 시행규칙

제3조 [별표1]

사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목(제3조관련)

필수과목(10)	사회복지개론, 인간행동과 사회환경, 사회복지정책론, 사회복지법제, 사회복지실천론, 사회복지실천기술론, 사회복지조사론, 사회복지행정론, 지역사회복지론, 사회복지현장실습
----------	--

5 2007.4.30.자 06진차628 결정 [직군 및 직급에 따른 정년 차등 적용]

직원의 정년을 직군 및 직급에 따라 다르게 정하는 것은 평등권 침해의 차별행위라고 판단한 사례

【결정요지】

- [1] 직군에 따라 수행하는 업무의 종류 혹은 특성이 다르기는 하나 이것이 곧 정년을 달리해야 할 특성이라고는 볼 수 없고, 나아가 6급에서 3급까지는 정년이 동일함에도 유독 2급과 3급 사이에서만 정년을 달리해야 할 이유를 찾기 어렵다는 점에서 직군 및 직급에 따른 차등정년을 정당화하기 어려우며,
- [2] 국가인권위원회에서 2005. 3. 14. 공무원의 직종 및 계급별로 정년에 차등을 두고 있는 「국가공무원법」 제74조 제1항 및 「지방공무원법」 제66조 제1항은 평등권을 침해하는 것으로 판단하고 중앙인사위원회 위원장 및 행정자치부 장관에게 상기 규정을 평등의 원칙에 부합되도록 개정할 것을 권고하였는바, 이와 같이 평등권을 침해하는 법령의 규정을 준용한 피진정인의 정년 규정 역시 그 합리성을 인정하기 어려움

【참조조문】 헌법 제11조

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 ○○공단 이사장

【주 문】 피진정인에게 특정 직군 및 특정 직급 이하 직원들이 불합리하게 차별받지 않도록 정년 규정을 개정할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인이 직원들의 직군과 직급에 따라 정년을 달리 정하는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위이다.

2. 당사자 및 관계인 주장요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

직급별 정년기준의 형평성 문제를 현안과제로 인식하고 있고 2005년도 단체협약에도 직원의 정년이 연장될 수 있도록 노사 공동 노력할 것을 명시하였다. ○○공단의 정년 규정은 「국가공무원법」 제74조 및 「지방공무원법」 제66조를 준용한 것으로 관련 규정이 개정되면 노사간 협의를 통하여 문제점을 개선하도록 하겠다.

다. 참고인 ○○공단 직장노동조합

기능직 및 3급 이하 직원들의 정년을 2급 이상 직원들의 정년과 동일하게 60세로 연장하여 정년의 차등을 없애야 한다는 입장이다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인 ○○공단은 1999. 2. 8. 「국민건강보험법」이 제정되면서 직장의 의료보험조합과 지역의료보험조합으로 분리되어 있던 의료보험기관들이 2000. 7. 1. 최종 통합되어 보험료의 부과·징수 및 보험급여비용의 지급을 목적사업으로 행하고 있는 공법인이며, 산하에 11개 실, 5개 지역본부, 227개 지사와 건강보험연구센터를 두고 약 10,474명의 직원을 고용하고 있다.

나. 진정인인 ○○노동조합은 의료보험체계가 통합되기 이전인 1994. 11. 3. 지역의료보험조합 근로자들로 구성된 노동조합들이 전국단위로 통합하여 결성한 노동조합으로 현재 약 5,200여명의 조합원이 가입되어 있다. ○○공단에는 진정인 외에 ○○공단지장노동조합이 있는데 이 노동조합은 의료보험체계가 통합되기 전 직장의료보험조합 및 공무원·교원의료보험조합 근로자들로 구성되어 있으며 현재 약 3,000여명의 조합원이 가입되어 있다.

다. 현재 피진정인은 소속 근로자를 직군·직렬·직급별로 다음 <표>에서와 같이 구분하고 있으며, 직원의 직급별 정년은 2급 이상은 60세, 3급 이하 및 기능

직은 57세로 규정하고 있다. 계약직으로 정년 규정의 적용을 받지 않는 연구직과 임원 및 특1급을 제외한 직원은 총 10,387명인데 이 중 2급 이상은 584명으로 5.6%, 3급 이하 및 기능직은 9,803명으로 94.4%이다.

〈○○공단 직군·직렬·직급 체계〉

직군	직렬	직급	비고
일반직	일반관리직	특1급, 1급, 2급, 3급, 4급, 5급, 6급	일반행정업무에 종사
	건강관리직		건강관리 및 의료 이용지원 업무에 종사
	전산관리직		전산업무에 종사
	기술관리직		전기·기계·건축 등 기술업무에 종사
별정직	별정직		비상계획업무 또는 특정업무 수행을 위하여 임용한 직원, 기타 임용에 관한 특례 규정에 의하여 임용한 직원
연구직	연구직	선임연구위원, 연구위원, 부연구위원, 전문연구위원, 책임연구위원, 주임연구위원	사회보장제도 등 조사연구에 종사
기능직	기능직	기능1급, 기능2급, 기능3급, 기능4급, 기능5급, 기능6급	운전·교환 등 기능 업무에 종사

라. 피진정인은 직군 및 직급에 따른 정년의 차등 적용이 문제가 된다고 보아 향후 개정하도록 노력하겠다고 하고 있으나 현실적으로 차등정년 문제가 논의되지 못하고 있다.

5. 판단

가. 국제노동기구(ILO)는 1980년 제162호 고령자에 관한 권고(Older Workers Recommendation No.162)에서 특정 연령에 고용을 종료시키는 입법이나 기타의

제15장 기타 사유에 의한 차별

규정은 동 권고 제3조 고령근로자에 대한 고용차별금지의 원칙과 동 권고 제21조 자발적 퇴직의 원칙에 비추어 검토되어야 한다고 언급하고 있다. 이는 일정한 연령에 도달하였다는 이유로 자동적이고 강제적으로 근로관계를 종료시키는 정년제가 고용차별금지 및 자발적 퇴직의 원칙에 반할 수 있음을 시사한다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조는 합리적인 이유 없이 나이, 사회적 신분 등을 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다.

나. 이 사건 진정에서 기능직에 대해서는 57세, 일반직과 별정직에 대해서는 2급 이상이면 60세, 3급 이하면 57세로 직군 및 직급에 따라 정년을 달리 규정하고 있는 것이 불합리한 차별인지 여부를 살펴보면, 직군에 따라 수행하는 업무의 종류 혹은 특성이 다르기는 하나 이것이 곧 정년을 달리해야 할 특성이라고는 볼 수 없고, 나아가 6급에서 3급까지는 정년이 동일함에도 유독 2급과 3급 사이에서만 정년을 달리해야 할 이유를 찾기 어렵다는 점에서 직군 및 직급에 따른 차등정년을 정당화하기 어렵다.

다. 한편, 피진정인 또한 차등정년을 둔 이유에 대해 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 정년 규정을 준용한 것이라고 할 뿐 그 외 직군이나 직급을 정년 차등의 기준으로 삼는 합리적인 근거를 제시하지 못하고 있고, 오히려 상기 법령의 개정과 함께 피진정인 조직의 인력구조가 개선되는 등 상황이 호전되면 정년규정을 개선할 수 있도록 적극 노력하겠다고 하는바, 이는 피진정인의 직군 및 직급별 차등정년이 합리적 근거가 없다는 것을 반증하는 것으로도 판단된다.

더욱이 우리 위원회는 2005. 3. 14. 공무원의 직종 및 계급별로 정년에 차등을 두고 있는 「국가공무원법」 제74조 제1항 및 「지방공무원법」 제66조 제1항은 평등권을 침해하는 것으로 판단하고 중앙인사위원회 위원장 및 행정자치부 장관에게 상기 규정을 평등의 원칙에 부합되도록 개정할 것을 권고하였는바, 이와 같이 평등권을 침해하는 법령의 규정을 준용한 피진정인의 정년 규정 역시 그 합리성을 인정하기 어렵다.

6. 결론

따라서 피진정인이 직원들의 정년을 정함에 있어 직군 및 직급에 따라 차등을

두어 연구직을 제외한 3급 이하 직원 및 기능직 직원을 2급 이상 직원에 비해 불리하게 대우하는 것은 평등권 침해의 차별행위에 해당하므로, 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 4. 30.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련규정

1. ○○공단 인사규정 [2006. 1. 9. 규정 제103-11호]

제3조 (직원의 직군 및 직급 구분) 직원은 일반직, 연구직, 별정직 및 기능직으로 구분하되 일반직은 일반관리직, 건강관리직, 전산관리직 및 기술관리직으로 세분화하며 각 직군별 직급은 다음 각 호와 같다.

1. 일반직, 별정직 : 특1급, 1급, 2급, 3급, 4급, 5급, 6급
2. 연구직 : 선임연구위원, 연구위원, 부연구위원, 전문연구위원, 책임연구위원, 주임연구위원
3. 기능직 : 기능1급, 기능2급, 기능3급, 기능4급, 기능5급, 기능6급

제90조 (정년) ① 직원의 직급별 정년은 다음과 같다.

1. 2급이상 : 60세
2. 3급이하 : 57세
3. 기능직 : 57세

② 직원은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월31일에 각각 당연퇴직한다.

2. ○○공단 직제규정 [2006. 9. 29. 규정 제102-10호]

제5조(직원) ① 공단의 직원은 일반직, 연구직, 별정직 및 기능직으로 구분하되 일반직은 일반관리직, 건강관리직, 전산관리직 및 기술관리직으로 세분한다.

② 일반직 및 별정직 직원의 직급은 특1급, 1급, 2급, 3급, 4급, 5급 및 6급으로 하고 각 직급의 명칭은 규칙으로 정한다.

③ 연구직은 선임연구위원, 연구위원, 부연구위원, 전문연구위원, 책임연구위원 및 주임연구위원으로 구분한다.

④ 기능직은 기능1급, 기능2급, 기능3급, 기능4급, 기능5급 및 기능6급으로 하며, 그 명칭은 규칙으로 정한다.

⑤ 제1항에 의한 직군 및 직렬별 구분은 다음과 같다.

1. 일반직 : 연구직, 별정직 및 기능직을 제외한 행정, 경리, 감사, 전산, 기술 등의 업무에 종사하는 직원

가. 일반관리직 : 건강관리직, 전산관리직, 기술관리직을 제외한 일반 행정업무에 종사하는 직원

나. 건강관리직 : 건강관리 및 의료이용지원업무에 종사하는 직원

- 다. 전산관리직 : 전산업무에 종사하는 직원
- 라. 기술관리직 : 전기, 기계, 건축 등 기술업무에 종사하는 직원
- 2. 연구직 : 사회보장제도 등 조사연구에 종사하는 직원
- 3. 별정직 : 비상계획업무 또는 특정업무 수행을 위하여 임용한 직원, 기타 임용에 관한 특례규정에 의하여 임용한 직원
- 4. 기능직 : 운전, 교환 등 기능업무에 종사하는 직원

6 2007.5.10자 07진차368결정 [상이등급기준 차등 적용에 따른 장애 보상 차별]

국가보훈처가 유공자 대상자를 심사함에 있어 5.18 민주 유공자 대상자 심사기준과 다른 상이등급 기준을 적용하는 것이 불합리한 차별행위인지 여부 (소극)

【결정요지】

[1] 이 사건의 쟁점은 5.18민주유공자와 국가유공자의 예우 및 보상의 근거가 되는 법률이 서로 다른 상이등급기준을 적용함에 따라 동일한 흉터라 할지라도 보상 여부 및 범위가 달라지는 것이 불합리한 차별인지 여부이다.

진정인이 입은 흉터는 대구지방보훈청장의 재심 신체검사결과통지서에 명시된 우주관절부 및 양하지 화상(면적 5% 미만)으로 남은 흉터가 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령」 [별표3] ‘신체장애등급과 노동력 상실률’ 14급이 규정하는 팔 혹은 다리의 노출면에 손바닥 크기의 흉터에 해당하는지 여부는 의학 전문가의 판단이 없이는 단정 지을 수 없는 사항이다.

[2] 설사 해당 흉터로 인정된다하더라도 유공자에 대한 보상 및 예우를 규정하는 해당 법률의 목적 및 적용대상자가 다르고 상이등급을 결정하는 심사의 주체와 등급판정기준, 지원 사항 또한 서로 다르므로 동일한 대우를 요구하는 근거로서 비교의 대상이 될 수 없다.

또한 국가유공자의 상이등급 분류제도는 신체부위의 기능 훼손으로 인한 노동력의 상실 혹은 활동 기능의 장애 정도를 고려하여 정해진 등급이므로 흉터의 크기가 등급을 판정하는데 결정적인 요소가 될 수 없다. 이러한 등급 판정 근거에 따라 일상생활에 지장이 없는 외상적인 신체의 결손이나 일시적인 통증까지 대상으로 수용하는데 한계가 있으므로 상이가 고정된 상태에서 일상생활에 지장을 초래하는 영구적인 장애가 남아 있어야만 판정이 가능하다는 것이 국가보훈처의 입장이며 이것을 과도하거나 불합리한 재량권의 행사로 볼 수 없다.

이상의 내용을 종합해 볼 때, 국가보훈처가 유공자 대상자를 심사함에 있어 5.18민주유공자 대상자와 다른 상이등급 기준을 적용하는 것은 불합리한 차별이라고 보기 어렵다.

【참조조문】 「국가보훈기본법」 제18조, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조, 제6조의4, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조, 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률」 제4조, 제5조, 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령」 제12조

【진 정 인】 박○○

【피진정인】 국가보훈처

【주 문】 진정인의 진정을 기각한다.

[이 유]

1. 진정요지

진정인은 2003. 7. 군복무중 입을 화상을 이유로 국가유공자 등록 신청을 하였으나, 신규 및 재심 신체검사 결과 등급기준미달판정을 받아 신청이 기각되었다. 진정인의 팔과 다리에 있는 화상 흉터는 손바닥만한 크기로 만약 5.18민주화 운동 때 다친 흉터라면 5.18민주유공자로 인정되어 보상을 받을 수 있는 반면에 국가유공자대상자의 경우 다른 신체상이등급기준 적용으로 인해 유사한 흉터임에도 보호를 받지 못하고 있다. 이는 5.18민주유공자와 국가유공자 대상자를 불합리하게 차별하는 행위이다.

2. 피진정인 및 참고인 주장

가. 피진정인

국가보훈처에서는 정확하고 신뢰성 있는 상이등급 판정을 위해 상이등급 기준을 꾸준히 개선해 왔고 앞으로도 불합리한 기준에 대해서는 지속적으로 개선할 여지가 있다. 최저 상이등급인 7급도 이러한 개선 요구에 따라 2000년도에 신설되었다. 국가유공자 상이등급의 심사 목적을 고려할 때 진정인이 화상으로 입을 팔과 다리의 손바닥 크기의 흉터는 추후에도 최저 상이등급인 7급에 해당 사항이 없을 것으로 보이고 이러한 상이등급 기준의 적용은 차별행위가 아니다.

나. 참고인 ○○시청 민주정신선양과

5.18민주화운동 관련자에 대한 보상 내용을 결정하기 위한 신체장해등급에 대한 판단은 '5.18민주화운동 관련자 보상심의위원회'의 의학전문가 위원에게 위임된 사항이다. 따라서 진정인이 주장하는 대로 진정인의 흉터 부위가 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령」 [별표3]에서 정하는 팔 혹은 다리의 노출면에 남은 손바닥만 한 크기에 해당하는지 여부와 이 흉터가 5.18민주유공자로 등록할 수 있는 신체장해등급에 해당하는지 여부는 의학적인 소견이 없이는 단정지을 수 없다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 2003. 12. 5. 보훈심사위원회의 심의 결과 진정인은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조 제1항 제6호에 따라 공상군경에 해당하는 자로 인정되었으나, 2004. 2. 20. 대구보훈병원에서 실시한 신체검사 결과 최저 상이등급인 7급 기준에 미달되어 등급기준미달 판정을 받았다.

나. 2004. 4. 21. 진정인은 신체검사 결과에 이의를 제기하여 재심신체검사를 받았으나, 우주관절부 및 양하지 화상(면적 5% 미만) 진단으로 역시 등급기준미달 판정을 받아 국가유공자 등록신청이 기각되었다.

다. 2004. 5. 21. 진정인은 재심신체검사 결과 등급기준미달 판정에 대한 취소를 청구하는 행정심판(사건번호 04-07056)을 제기하였으나 기각된바 있다.

5. 판단

이 사건의 쟁점은 5.18민주유공자와 국가유공자의 예우 및 보상의 근거가 되는 법률이 서로 다른 상이등급기준을 적용함에 따라 동일한 흉터라 할지라도 보상 여부 및 범위가 달라지는 것이 불합리한 차별인지 여부이므로, 진정인이 입은 흉터가 5.18민주화유공자 대상자의 범위에 해당한다는 주장의 진위 및 서로 다른 상이등급기준 적용의 합리성 여부를 살펴보기로 한다.

진정인은 본인이 입은 화상 흉터가 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 [별표3] '상이등급구분표'의 등급기준에 미달되어 국가유공자 등록신청이 기각되었으나, 똑같은 흉터를 가진 5.18민주유공자의 경우라면 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령」에 따라 「국가보훈기본법」의 기본이념에 합당한 유공자로서의 예우 및 보상을 받을 수 있다고 주장한다.

그러나 대구지방보훈청장의 재심 신체검사결과통지서에 명시된 우주관절부 및 양하지 화상(면적 5% 미만)으로 남은 흉터가 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령」 [별표3] '신체장애등급과 노동력 상실률' 14급이 규정하는 팔

혹은 다리의 노출면에 손바닥 크기의 흉터에 해당하는지 여부는 의학 전문가의 판단이 없이는 단정 지을 수 없는 사항이다. 따라서 진정한 흉터가 「5.18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률」에 따라 보상을 받을 수 있는 장애에 해당한다는 주장은 이를 인정하기 어렵다.

설사 진정한 흉터가 팔 혹은 다리의 노출면에 있는 손바닥 크기의 흉터로 인정된다하더라도 유공자에 대한 보상 및 예우를 규정하는 해당 법률의 목적 및 적용대상자가 다르고 상이등급을 결정하는 심사의 주체와 등급판정기준, 지원 사항 또한 서로 다르므로 동일한 대우를 요구하는 근거로서 비교의 대상이 될 수 없다.

또한 국가유공자의 상이등급 분류제도는 신체부위의 기능 훼손으로 인한 노동력의 상실 혹은 활동 기능의 장애 정도를 고려하여 정해진 등급이므로 흉터의 크기가 등급을 판정하는데 결정적인 요소가 될 수 없다. 이러한 등급 판정 근거에 따라 일상생활에 지장이 없는 외상적인 신체의 결손이나 일시적인 통증까지 대상으로 수용하는데 한계가 있으므로 상이가 고정된 상태에서 일상생활에 지장을 초래하는 영구적인 장애가 남아 있어야만 판정이 가능하다는 것이 국가보훈처의 입장이며 이것을 과도하거나 불합리한 재량권의 행사로 볼 수 없다.

이상의 내용을 종합해 볼 때, 국가보훈처가 유공자 대상자를 심사함에 있어 5.18민주유공자 대상자와 다른 상이등급 기준을 적용하는 것은 불합리한 차별이라고 보기 어렵다.

6. 결론

따라서 이 사건 진정의 내용은 평등권침해의 차별행위에 해당하지 아니하므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 5. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

제15장 기타 사유에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 국가보훈기본법

제18조 (예우 및 지원의 원칙) 국가와 지방자치단체는 국가보훈대상자에게 희생과 공헌의 정도에 상응하는 예우 및 지원을 한다.

2. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률

제4조 (적용대상 국가유공자) ① 다음 각호의 1에 해당하는 국가유공자와 그 유족들(다른 법률에서 이 법에 규정된 예우 등을 받도록 규정된 자를 포함한다)은 이 법에 의한 예우를 받는다.

1~3. 생략

4. 전상군경 : 군인 또는 경찰공무원으로서 전투 또는 이에 준하는 직무수행 중 상이를 입고 전역 또는 퇴직한 자(군무원으로서 1959년 12월 31일 이전에 전투 또는 이에 준하는 직무수행 중 상이를 입고 퇴직한 자를 포함한다)로서 그 상이정도가 국가보훈처장이 실시하는 신체검사에서 제6조의4의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 신체의 장애를 입은 것으로 판정된 자

제6조의4 (상이등급의 구분) ① 제6조의3제1항의 규정에 의한 신체검사대상자의 상이등급은 그 상이정도에 따라 1급·2급·3급·4급·5급·6급 및 7급으로 구분하여 판정한다.

② 제1항의 규정에 의한 상이등급의 구분 및 판정등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령

제14조 (상이등급의 구분등) ①~② 생략

③ 신체상이의 정도에 따르는 상이등급의 구분은 별표3과 같다. <신설 1987.12.31, 1988.12.31>

④ 별표 3 상이등급구분표의 신체상이정도에 규정되지 아니한 신체상이가 있는 경우에는 그 상이정도에 따라 동표에 규정된 신체상이 정도에 준하여 상이등급을 판정한다.

[별표 3] <개정 2004.3.17, 2005.7.27>

상이등급구분표(제14조관련)

등급	분류번호	신체상이정도
1급 1항	1	· 최고도의 정신장애로 인한 자학, 광폭한 행위 또는 식사거부나 이물질 섭취 행위 등으로 자제력이 완전 상실되어 항상 감시상태에서 보호를 요하는 자
	2	· 흉복부장기 등의 장애로 항상 침상생활을 요하는 자
	3	· 양쪽 팔다리(두 발목관절 및 두 손목관절 이상)가 절단된 자 · 척추손상 또는 신경계통의 마비 등으로 양쪽 팔다리의 기능이 완전 상실된 자
	4	· 뇌골부상으로 반신불수가 되어 보행기능이 완전 상실된 자로서 언어 및 청각기능이 완전 상실된 자 · 두눈이 실명되고 언어 및 청각기능이 완전 상실되어 항상 개호를 요하는 자
	5	· 1급 2항 또는 1급 3항에 해당하는 상이처가 2개 이상인 자로서 항상 개호를 요하는 자
1급 2항	1	· 두눈이 실명된 자
	2	· 척추손상으로 허반신이 마비되어 두다리의 기능이 완전 상실되고, 배변·배뇨 기능이 마비된 자
	3	· 1급 3항에 해당하는 상이자 중 2급 이상의 상이처가 복합되어 1급 2항에 상당하는 기능장애가 있는 자
	6	· 두팔 또는 두다리가 팔꿈치관절이나 무릎관절 이상에서 상실된 자
	7	· 두팔과 한다리 또는 한팔과 두다리가 손목관절 또는 발목관절 이상에서 상실된 자 · 두팔과 한다리 또는 한팔과 두다리가 신경계통의 고도의 장애로 그 기능이 완전 상실된 자
	66	· 허반신이 불수이고 언어 또는 청각기능이 완전히 상실된 자로서 항상 개호를 요하는 자 · 허반신이 불수이고 보행능력을 완전히 상실하고 배변 및 배뇨기능에 장애가 있는 자로서 항상 개호를 요하는 자

제15장 기타 사유에 의한 차별

		· 두부손상으로 반신불수가 된 자가 간질 대발작 월 1회 이상 또는 소발작 주 1회 이상 있는 자로서 뇌파검사상 고도의 이상소견이 나타나는 자
	68	· 한팔이 팔꿈치관절 이상 상실되고 한다리가 무릎관절 이상상실된 자
1급 3항	3	· 최고도의 정신장애로 항상 개호를 요하는 자
	4	· 흉복부장기 등에 최고도의 기능장애가 있어 항상 개호를 요하는 자
	8	· 두팔이 팔꿈치관절 이하 상실된 자
	10	· 두팔이 팔꿈치관절 이하에서 기능이 완전 상실된 자 · 한팔이 어깨관절 이하의 기능이 완전 상실되고 다른 팔이 손목관절 이하의 기능이 완전 상실된 자
	11	· 두다리가 무릎관절 이하에서 기능이 완전 상실된 자 · 한다리가 고관절 이하의 기능이 완전 상실되고 다른 다리가 발목관절 이하에서 기능이 완전 상실된 자
	14	· 두다리가 무릎관절 이하에서 상실된 자
	63	· 양쪽 손가락이 중수수지관절에서 모두 상실되고 한다리의 발목관절 이상이 상실된 자
	79	· 한다리가 무릎관절 이상 상실되고 다른 발의 중족지관절 2/3이상 상실되거나 다른 발의 계상골 이하 전부가 상실된 자
	102	· 한팔은 팔꿈치관절 이하에서 상실되고 한다리는 무릎관절 이하에서 상실된 자
501	· 2개부위 이상의 상이처가 총리령이 정하는 상이처종합판정 기준에 의하여 1급 3항에 해당되는 자	
2급	78	· 한팔이 팔꿈치관절 이하에서 상실되고 한다리가 발목관절이상 고도의 기능장애가 있는 자 · 한팔이 팔꿈치관절 이하에서 상실되고 한다리가 발목관절 이하에서 상실된 자
	86	· 한다리가 무릎관절 이하에서 상실되고 다른 쪽 다리의 무릎 및 엉덩이관절이 강직된 자
	97	· 음식물 씹는 기관과 음성기관의 기능이 완전히 상실된 자

	98	· 좌반신 또는 우반신 불수로서 보행과 언어 또는 청각기능에 고도의 장애가 있는 자
	99	· 한팔이 어깨관절 이상 상실된 자 · 한팔의 어깨관절 부위가 상실되어 상박의지 착용이 불가능한 자
	100	· 한눈이 실명되고 다른 눈의 교정시력이 0.06 이하인 자 · 두눈의 교정시력이 각각 0.02 이하인 자
	101	· 고도의 정신 및 신경계통장애로 수시 개호를 요하는 자
	103	· 흉복부장기 등의 장애로 수시 개호를 요하는 자 · 체표면 60퍼센트 이상 또는 전체 안면부위에 3도화상에 의한 고도의 추형으로 통상적인 사회활동이 불가능한 자
	104	· 한다리가 엉덩이관절 이상 상실된 자 · 한다리의 고관절부위가 상실되어 대퇴의지 착용이 불가능한 자
	105	· 한팔이나 한다리가 팔꿈치관절이나 무릎관절 이상에서 상실되고 다른 팔이나 다리에 고도의 기능장애가 있는 자
	502	· 2개부위 이상의 상이처가 총리령이 정하는 상이처종합판정 기준에 의하여 2급에 해당하는 자
3급	2	· 음식물 씹는 기관 또는 음성기관의 기능이 완전히 상실된 자
	5	· 좌반신 또는 우반신 불수로서 보행기능에 장애가 있는 자 · 좌반신 또는 우반신 불수로서 언어 또는 청각기능에 장애가 있는자
	13	· 한팔이 팔꿈치관절 이상 상실된 자
	15	· 한눈이 실명되고 다른 눈의 교정시력이 0.1 이하인 자 · 두눈의 교정시력이 각각 0.06 이하인 자
	17	· 두귀의 청력을 모두 상실한 자
	18	· 음식물 씹는 기관의 기능에 최고도의 장애가 있는 자 · 음성기관의 기능에 최고도의 장애가 있는 자
	19	· 정신장애로 일생동안 노무에 종사할 수 없는 자
	20	· 흉복부장기 등의 장애로 일생동안 노무에 종사할 수 없는 자

제15장 기타 사유에 의한 차별

	22	· 한팔은 어깨관절 이하에서, 한다리는 엉덩이관절 이하에서 고도의 기능장애가 있는 자
	23	· 두다리가 무릎관절 이하에서 고도의 기능장애가 있는 자
	24	· 한팔은 손바닥 중간 이상이 상실되고 다른 팔은 다섯손가락이 상실된 자 · 두팔의 두엄지를 제외한 손바닥 중간 이상이 상실된 자
	27	· 양쪽 손가락이 모두 상실된 자
	31	· 한다리가 무릎관절 이상 상실된 자
	33	· 신경계통의 기능장애로 일생동안 노무에 종사할 수 없는 자
	72	· 한팔이 손목관절 이하에서 상실되고 다른 손의 네손가락 이상이 중수지절관절 이상에서 상실되거나 다른 손가락의 집는 운동에 고도의 기능장애가 있는 자
	81	· 한팔이 팔꿈치관절 이하에서 상실되고 두발의 엄지발가락을 포함한 세발가락 이상이 중족지절관절 이상에서 상실되거나 두발의 중족지절관절 1/2 이상이 상실된 자
	82	· 안면부에 고도의 추상이 남아 있고 두귀와 코가 변형되거나 상실된 자 · 체표면의 1/3 이상에 2~3도 화상 또는 이에 준하는 손상을 입은 자
	83	· 척추전체가 고도로 강직되거나 굽어진 자
	84	· 생식기의 기능이 완전 상실되고 방광에 고도의 기능장애가 있는 자
	89	· 한다리의 고도기능장애와 같은 쪽 둔부결손, 뼈의 손상, 엉덩이관절, 무릎관절의 강직으로 정상좌위가 불가능한 자
	503	· 2개부위 이상의 상이처가 총리령이 정하는 상이처종합판정 기준에 의하여 3급에 해당하는 자
4급	106	· 정신장애로 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 자
	107	· 신경계통의 기능장애로 특별히 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 자

	108	· 한팔이 팔꿈치관절에 근접해서 상실되어 전박의지 착용이 불가능한 자
	109	· 한다리가 무릎관절에 근접해서 상실되어 하퇴의지 착용이 불가능한 자
	110	· 한눈이 실명되고 다른 눈의 교정시력이 0.3 이하이며, 시야위축이 중심 15도 이하이거나 반맹성 시야협착이 있는 자 · 두 눈의 교정시력이 각각 0.08 이하인 자
	111	· 한팔의 3대관절에 고도의 기능장애가 있는 자
	112	· 한다리의 3대관절에 고도의 기능장애가 있는 자
	113	· 신경학적 이상증상을 동반한 척추강직 또는 고도의 기능장애가 있는 자
	114	· 음식물 씹는 기관과 음성기관에 고도의 기능장애가 있는 자
	701	· 흉복부장기 등의 장애로 인하여 노동능력을 일반 평균인의 3분의 2 이상 상실한 자
	504	· 2개부위 이상의 상이치가 총리령이 정하는 상이치종합판정기준에 의하여 4급에 해당하는 자
5급	21	· 신경계통의 기능장애로 취업상 상당한 제한을 받는 자
	25	· 한팔이 팔꿈치관절 이하에서 상실된 자
	26	· 한다리가 무릎관절 이하에서 상실된 자
	28	· 한팔이 신경마비, 관절강직, 가관절, 인공관절, 뼈 손상, 반흔변형, 혈행장애 등으로 인하여 고도의 기능장애가 있는 자
	29	· 한다리가 신경마비, 관절강직, 가관절, 인공관절, 뼈 손상, 반흔변형, 혈행장애 등으로 인하여 고도의 기능장애가 있는 자
	41	· 두발엄지발가락을 포함하여 두발에서 각각 두발가락 이상의 중족골 이상에서 상실된 자 · 두발엄지발가락이 중족골 이상에서 상실된 자 · 두발엄지발가락을 제외하고 두발에서 각각 세발가락이 중족골 이상이 상실된 자 · 두발이 뒤꿈치뼈 또는 중족골 이하에서 상실된 자

제15장 기타 사유에 의한 차별

	45	· 한눈이 실명되고 다른 눈의 교정시력이 0.3 이하인 자 · 두 눈의 교정시력이 각각 0.1 이하인 자
	69	· 두팔의 팔꿈치관절의 운동범위가 일반 평균인의 운동범위의 2분의 1 이하인 자
	70	· 두다리의 무릎관절의 운동범위가 일반 평균인의 운동범위의 2분의 1 이하인 자
	73	· 한팔의 3대관절 중 2개관절에 고도의 기능장애가 있는 자
	77	· 한다리의 3대관절 중 2개관절에 고도의 기능장애가 있는 자
	91	· 생식기를 완전히 상실한 자
	92	· 척추부상으로 고도의 기형이나 기능장애가 있는 자
	93	· 음식물 씹는 기관에 고도의 기능장애가 있는 자 또는 음성기관에 고도의 기능장애가 있는 자 · 상·하악 치아 중 21개 이상이 상실되어 보철을 하거나 보철을 필요로 하는 자
	94	· 두귀의 청력에 고도의 기능장애가 있는 자
	95	· 흉복부장기 등의 장애로 인하여 노동능력을 일반 평균인의 2분의 1 이상 상실한 자
	96	· 체표면의 1/5 이상에 2도 또는 3도의 화상이나 이에 준하는 손상을 입은 자
	505	· 2개부위 이상의 상이치가 총리령이 정하는 상이치종합판정기준에 의하여 5급에 해당하는 자
6급 1항	12	· 생식기의 기능에 고도의 장애가 있는 자
	35	· 한팔이 팔꿈치관절 이하에서 신경마비, 가관절, 뼈 손상, 반흔변형 등으로 고도의 기능장애가 있는 자
	36	· 한다리가 무릎관절 이하에서 신경마비, 가관절, 뼈 손상, 반흔변형 등으로 고도의 기능장애가 있는 자
	38	· 두귀의 청력에 중등도의 기능장애가 있는 자

47	· 한쪽 손바닥이 상실된 자 · 한쪽 발목 이하가 상실된 자
48	· 한손의 다섯손가락이 상실된 자 · 엄지손가락 및 둘째손가락을 포함하여 네손가락이 상실된 자
115	· 한팔의 팔꿈치관절 부위에서 고도의 근위축이 있거나 신경이 마비된 자
116	· 한다리의 무릎관절 부위에서 고도의 근위축이 있거나 신경이 마비된 자
117	· 척추부상으로 중등도의 기형이나 기능장애가 있는 자
118	· 음식물 씹는 기관에 중등도의 기능장애가 있는 자 또는 음성기관에 중등도의 기능장애가 있는 자 · 상·하악 치아 중 15개 이상 상실되어 보철을 하거나 보철을 필요로 하는 자
119	· 양쪽발가락 전부가 중족지절관절 이상 상실된 자
120	· 한팔의 3대관절 중 2개관절에 중등도의 기능장애가 있는 자
121	· 한다리의 3대관절 중 2개관절에 중등도의 기능장애가 있는 자
122	· 신경계통의 기능장애로 손쉬운 노무 외에는 종사할 수 없는 자 · 전·공상 잔유물로 명백한 신경장애가 있는 자
123	· 한눈의 교정시력이 0.02 이하이고 다른 눈의 교정시력이 0.4 이하인 자
124	· 한눈이 실명된 자
125	· 한팔의 3대관절 중 1개관절에 고도의 기능장애가 있는 자
126	· 한다리의 3대관절 중 1개관절에 고도의 기능장애가 있는 자
127	· 한다리가 5센티미터 이상 짧아진 자
128	· 두눈의 시야협착이 중심 30도 이내인 자
129	· 열손가락 중 엄지 및 둘째손가락을 포함하여 다섯손가락 이상이 상실된 자

제15장 기타 사유에 의한 차별

	130	· 두손의 엄지손가락이 중수수지관절에서 상실된 자
	131	· 한팔 또는 한다리에 가관절이 남아 있어 고도의 기능장애가 있는 자
	132	· 코가 결손되어 취각 또는 호흡에 고도의 기능장애가 있는 자
	506	· 2개부위 이상의 상이치가 총리령이 정하는 상이처종합판정기준에 의하여 6급 1항에 해당하는 자
	704	· 흉복부장기 등의 장애로 인하여 노동능력을 일반 평균인의 5분의 2 이상 상실한 자
6급 2항	16	· 한팔의 팔꿈치관절 부위에서 중등도의 근위축이 있거나 신경이 마비된 자
	30	· 한다리의 무릎관절 부위에서 중등도의 근위축이 있거나 신경이 마비된 자
	32	· 척추부상으로 경도의 기형이나 기능장애가 있는 자
	34	· 음식물 씹는 기관에 경미한 기능장애가 있는 자 · 음성기관에 경미한 기능장애가 있는 자 · 상·하악 치아 중 10개 이상 상실되어 보철을 하거나 보철을 필요로 하는 자
	37	· 양쪽발가락이 근위지절간관절 이상 상실된 자
	39	· 한팔의 3대관절 중 2개관절에 경도의 기능장애가 있는 자
	40	· 한다리의 3대관절 중 2개관절에 경도의 기능장애가 있는 자
	42	· 정신장애로 손쉬운 노무 외에는 종사하지 못하는 자
	43	· 흉복부장기 등의 장애로 인하여 노동능력을 일반 평균인의 3분의 1 이상 상실한 자
	44	· 신경계통의 장애로 취업상 부분적으로 제한을 받는 자
	46	· 한눈의 교정시력이 0.05 이하이고, 다른 눈의 교정시력이 0.5 이하인 자

49	<ul style="list-style-type: none"> · 신경손상으로 인하여 손바닥이 마비된 자 · 손바닥이나 손등의 반흔변형, 뼈 손상으로 인하여 잡는 운동이 불가능한 자 · 신경손상으로 인하여 발이 마비된 자 · 발바닥이나 발등의 반흔변형, 뼈 손상으로 인하여 보행에 지장이 있는 자
51	· 한눈의 교정시력이 0.02 이하인 자
52	· 한팔의 3대관절 중 1개관절에 중등도의 기능장애가 있는 자
53	· 한다리의 3대관절 중 1개관절에 중등도의 기능장애가 있는 자
54	· 한팔이 5센티미터 이상 짧아진 자
55	· 말하는 기능에 장애가 남은 자
56	· 두눈에 반맹증, 시야협착 또는 시야변상이 남아 있는 자
57	· 열손가락 중 엄지 및 둘째손가락을 제외한 다섯손가락 이상이 상실되거나 강직된 자
58	· 두손의 엄지손가락이 지관절 이상에서 상실되거나 그 기능이 완전 상실된 자
59	· 한팔 또는 한다리에 가관절이 남아 있는 자
60	· 양쪽발가락 중 다섯발가락이 중족지절관절 이상 상실된 자
61	· 두눈의 눈꺼풀에 고도의 결손이 남은 자
62	· 코가 결손되어 취각 또는 호흡에 중등도의 기능장애가 있는 자
64	· 한손의 다섯손가락 기능이 상실된 자
65	· 한발의 다섯발가락 기능이 상실된 자
67	· 한다리가 3센티미터 이상 짧아진 자
71	· 늑골 6개 이상이 제거된 자

제15장 기타 사유에 의한 차별

	74	· 한손의 엄지손가락과 둘째손가락이 각각 지관절, 근위지절간관절 이상에서 상실된 자
	75	· 한손의 둘째손가락을 포함하여 세손가락이 근위지절간관절 이상에서 상실된 자
	76	· 음성이 작아서 40센티미터 이상에서 말소리를 해독하기 곤란한 자
	80	· 비장 또는 한쪽 신장이 적출 또는 기능이 상실된 자
	85	· 두눈 안구의 작용이 곤란한 자
	87	· 두귀가 상실된 자
	88	· 쇄골, 흉골 및 견갑골의 강직으로 한쪽 이상의 어깨운동에 제한을 받는 자
	90	· 외모에 고도의 흉터가 남아 있는 자 · 체표면의 1/10 이상에 2도 또는 3도의 화상이나 이에 준하는 손상을 입은 자
7급	201	· 한눈의 교정시력이 0.06 이하인 자 · 두눈의 교정시력이 각각 0.6 이하인 자
	202	· 한눈 안구의 작용이 곤란한 자
	203	· 한눈의 눈꺼풀에 고도의 결손이 남은 자
	301	· 두귀의 청력에 경도의 기능장애가 있는 자
	302	· 한귀의 청력에 고도의 기능장애가 있는 자
	303	· 한귀가 완전 상실된 자
	304	· 코가 결손되어 취각 또는 호흡에 경도의 기능장애가 있는 자
	305	· 상·하악 치아 중 7개 이상 상실되어 보철을 하거나 보철을 필요로 하는 자
	306	· 치아외상, 악안면 파편잔사 및 반흔조직 등으로 치아의 기능에 장애가 남은 자
	401	· 국소부위에 완고한 신경증상이 있는 자
	601	· 외모에 흉터가 남아 있는 자

702	· 흉복부장기 등의 장애로 인하여 노동능력을 일반 평균인의 4분의 1 이상 상실한 자
703	· 생식기 기능에 장애가 남은 자
801	· 쇄골, 흉골, 늑골, 견갑골, 골반골에 기형이 남은 자
802	· 척추부상으로 경미한 기형이나 기능장애가 있는 자
803	· 한손의 새끼손가락을 제외한 1개 이상의 손가락을 상실한 자
804	· 한팔의 3대관절 중의 1개관절에 정도의 기능장애가 있는 자
805	· 장관골에 명백한 기형이 남은 자
806	· 한손의 엄지손가락 또는 둘째손가락을 제대로 못쓰게 된 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락 외의 2개의 손가락을 제대로 못쓰게 된 자
807	· 한다리의 3개관절 중의 1개관절에 정도의 기능장애가 있는 자
808	· 한발의 엄지발가락이 중족지절관절 이상 또는 한발의 엄지발가락을 제외한 4개의 발가락이 근위지절간관절을 상실한 자
809	· 한발의 엄지발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 제대로 못쓰게 된 자

4.5. 18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률

제4조 (5·18민주화운동관련자보상심의위원회 <개정 2006.3.24>)

① 이 법에 의한 관련자 및 그 유족에 대한 사실심사 기타 보상등의 심의·결정을 위하여 광주광역시에 5·18민주화운동관련자보상심의위원회(이하 "보상심의위원회"라 한다)를 둔다.<개정 1997.12.13, 2006.3.24>

② 보상심의위원회의 기능은 다음 각호와 같다.

1. 관련자 또는 그 유족에 해당하는지 여부의 심사·결정
2. 관련상이자의 장애등급 판정
3. 관련자 또는 그 유족의 보상금등의 심의·결정 및 지급
4. 보상지원위원회에 상정할 의안의 준비 및 보상지원위원회로부터 위임받은 사항의 처리

제15장 기타 사유에 의한 차별

5. 기타 관련자와 그 유족의 지원

③ 보상심의위원회는 위원장 1인을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성하되 위원장은 광주광역시장이 되고 위원은 학식과 경험이 풍부한 자와 관계공무원 중에서 대통령령이 정하는 바에 따라 국무총리가 임명 또는 위촉한다.
<개정 1997.12.13>

④ 보상심의위원회는 제2항제1호의 심사와 제2호의 판정을 위하여 각각 10인 이내의 위원으로 구성된 분과위원회를 둘 수 있다.

⑤ 보상심의위원회와 분과위원회의 조직 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

제5조 (보상금) ①~④ 생략

⑤ 제1항의 규정에 의한 취업가능기간과 장애등급 및 노동력상실률은 대통령령으로 정한다.

5. 5 · 18민주화운동 관련자 보상 등에 관한 법률 시행령

제12조 (취업가능기간과 신체장애등급 및 노동력상실률등) ① 법 제5조제5항의 규정에 의한 취업가능기간은 별표2와 같고, 신체장애등급과 노동력상실률은 별표3과 같다.

②~④ 생략

[별표 3]

신체장애등급과 노동력 상실률(제12조제1항관련)

등급	신체장애	노동력 상실률
1급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈이 실명된 자 2. 언어의 기능과 음식물을 씹는 기능이 전폐된 자 3. 신경계통의 기능 또는 정신에 현저한 장애가 남아 항상 개호를 요하는 자 4. 흉복부 장기의 기능에 현저한 장애가 남아 항상 개호를 요하는 자 5. 두 팔을 팔꿈치관절 이상에서 상실한 자 6. 두 팔의 기능이 전폐된 자 7. 두 다리를 무릎관절 이상에서 상실한 자 8. 두 다리의 기능이 전폐된 자 	100%
2급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자 2. 두 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자 3. 두 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자 4. 두 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자 5. 신경계통의 기능 또는 정신에 현저한 장애가 남아 수시 개호를 요하는 자 6. 흉복부 장기의 기능에 현저한 장애가 남아 수시 개호를 요하는 자 	100%
3급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.06이하로 된 자 2. 언어의 기능 또는 음식물을 씹는 기능이 전폐된 자 3. 신경계통의 기능 또는 정신에 현저한 장애가 남아 종신동안 노무에 종사하지 못하는 자 4. 흉복부장기의 기능에 현저한 장애가 남아 종신동안 노무에 종사하지 못하는 자 5. 두 손의 손가락을 모두 상실한 자 	100%
4급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈의 시력이 0.06 이하로 된 자 2. 언어의 기능과 음식물을 씹는 기능에 현저한 장애가 남은 자 3. 고막의 전부의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 두 귀의 청력을 완전히 상실한 자 4. 한 팔을 팔꿈치관절 이상에서 상실한 자 5. 한 다리를 무릎관절 이상에서 상실한 자 	90%

제15장 기타 사유에 의한 차별

	<ul style="list-style-type: none"> 6. 두 손의 손가락이 모두 폐용된 자 7. 두 발을 리스푸랑관절 이상에서 상실한 자 	
5급	<ul style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.1이하로 된 자 2. 한 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자 3. 한 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자 4. 한 팔의 기능이 전폐된 자 5. 한 다리의 기능이 전폐된 자 6. 두 발의 발가락을 모두 상실한 자 7. 흉복부장기의 기능에 현저한 장애가 남아 극히 경이한 노무외에는 종사할 수 없는 자 8. 신경계통의 기능 또는 정신에 현저한 장애가 남아 극히 경이한 노무외에는 종사할 수 없는 자 	80%
6급	<ul style="list-style-type: none"> 1. 두 눈의 시력이 0.1이하로 된 자 2. 언어의 기능 또는 음식물을 씹는 기능에 현저한 장애가 남은 자 3. 고막의 대부분의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 두 귀의 청력이 귓바퀴에 접하지 아니하고서는 큰 말소리를 해독하지 못하는 자 4. 척추에 현저한 기형이나 현저한 운동장애가 남은 자 5. 한 팔의 3대 관절중의 2개 관절이 폐용된 자 6. 한 다리의 3대 관절중의 2개 관절이 폐용된 자 7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락을 상실한 자 	70%
7급	<ul style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되고 다른 눈의 시력이 0.6 이하로 된 자 2. 고막의 중등도의 결손이나 그 외의 원인으로 두 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서는 보통 말소리를 해독하지 못하는 자 3. 정신에 장애가 남아 경이한 노무외에는 종사하지 못하는 자 4. 신경계통의 기능에 장애가 남아 경이한 노무외에는 종사하지 못하는 자 5. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 경이한 노무외에는 종사하지 못하는 자 6. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 상실한 자 또는 엄지손가락이나 둘째손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락을 상실한 자 	60%

	<ol style="list-style-type: none"> 7. 한 손의 5개의 손가락 또는 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락이 폐용된 자 8. 한 발을 리스푸랑관절 이상에서 상실한 자 9. 한 팔에 가관절이 남아 현저한 운동장해가 남은 자 10. 한 다리에 가관절이 남아 현저한 운동장해가 남은 자 11. 두 발의 발가락이 모두 폐용된 자 12. 외모에 현저한 흉터가 남은 여자 13. 양쪽의 고환을 상실한 자 	
8급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈이 실명되거나 한 눈의 시력이 0.02 이하로 된 자 2. 척추에 운동장해가 남은 자 3. 한 손의 엄지손가락을 포함하여 2개의 손가락을 상실한 자 4. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락이 폐용된 자 또는 한 손의 엄지손가락이나 둘째손가락을 포함하여 3개 이상의 손가락이 폐용된 자 5. 한 다리가 5센티미터 이상 단축된 자 6. 한 팔의 3대 관절중의 1개 관절이 폐용된 자 7. 한 다리의 3대 관절중의 1개 관절이 폐용된 자 8. 한 팔에 가관절이 남은 자 9. 한 다리의 가관절이 남은 자 10. 한 발의 5개의 발가락을 모두 상실한 자 11. 비장 또는 한쪽의 신장을 상실한 자 	50%
9급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈의 시력이 0.6이하로 된 자 2. 한 눈의 시력이 0.06이하로 된 자 3. 두 눈에 반맹증, 시야협착 또는 시야변상이 남은 자 4. 두 눈의 눈꺼풀에 현저한 결손이 남은 자 5. 코가 결손되어 그 기능에 현저한 장애가 남은 자 6. 언어의 기능과 음식물을 씹는 기능에 장애가 남은 자 7. 고막의 전부의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 한 귀의 청력을 완전히 상실한 자 8. 한 손의 엄지손가락을 상실한 자 또는 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락을 상실한 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락외의 3개의 손가락을 상실한 자 9. 한 손의 엄지손가락을 포함하여 2개의 손가락이 폐용된 자 10. 한 발의 엄지발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락을 상실한 자 	40%

제15장 기타 사유에 의한 차별

	<ol style="list-style-type: none"> 11. 한 발의 발가락이 모두 폐용된 자 12. 생식기에 현저한 장애가 남은 자 13. 정신에 장애가 남아 종사할 수 있는 노무가 상당한 정도로 제한된 자 14. 신경계통의 기능에 장애가 남아 종사할 수 있는 노무가 상당한 정도로 제한된 자 15. 흉복부장기의 기능에 장애가 남아 종사할 수 있는 노무가 상당한 정도로 제한된 자 	
10급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 시력이 0.1 이하로 된 자 2. 언어의 기능 또는 음식을 씹는 기능에 장애가 남은 자 3. 14개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 가한 자 4. 고막의 대부분의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 한 귀의 청력이 귓바퀴에 접하지 아니하고서는 큰 말소리를 해독하지 못하는 자 5. 한 손의 둘째손가락을 상실한 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락외의 2개의 손가락을 상실한 자 6. 한 손의 엄지손가락이 폐용된 자 또는 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락이 폐용된 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락외의 3개의 손가락이 폐용된 자 7. 한 다리가 3센티미터이상 단축된 자 8. 한 발의 엄지발가락 또는 그 외의 4개의 발가락을 상실한 자 9. 한 팔의 3대 관절중의 1개 관절의 기능에 현저한 장애가 남은 자 10. 한 다리의 3대 관절중의 1개 관절의 기능에 현저한 장애가 남은 자 	30%
11급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 눈의 안구에 현저한 조절기능장애나 또는 현저한 운동장애가 남은 자 2. 두 눈의 눈꺼풀에 현저한 운동장애가 남은 자 3. 한 눈이 눈꺼풀에 현저한 결손이 남은 자 4. 고막의 중등도의 결손이나 그 외의 원인으로 인하여 한 귀의 청력이 40센티미터 이상의 거리에서 보통 말소리를 해독하지 못하는 자 5. 척추에 기형이 남은 자 6. 한 손의 가운데손가락 또는 약손가락을 상실한 자 	20%

	<ol style="list-style-type: none"> 7. 한 손의 둘째손가락이 폐용된 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락 이외에 2개의 손가락이 폐용된 자 8. 한 발의 엄지발가락을 포함하여 2개 이상의 발가락이 폐용된 자 9. 흉복부장기의 장애가 남은 자 	
12급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 안구에 현저한 조절기능장애 또는 현저한 운동장애가 남은 자 2. 한 눈의 눈꺼풀에 현저한 운동장애가 남은 자 3. 7개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 가한 자 4. 한 귀의 귓바퀴의 대부분이 결손된 자 5. 쇄골·흉골·늑골·견갑골이나 또는 골반골에 현저한 기형이 남은 자 6. 한 팔의 3대 관절중의 1개관절의 기능에 장애가 남은 자 7. 한 다리의 3대 관절중의 1개관절의 기능에 장애가 남은 자 8. 장관골에 기형이 남은 자 9. 한 손의 가운데손가락 또는 약손가락이 폐용된 자 10. 한발의 둘째발가락을 상실한 자 또는 둘째발가락을 포함하여 2개의 발가락을 상실한 자 또는 가운데발가락 이하의 3개의 발가락을 상실한 자 11. 한 발의 엄지발가락 또는 그 외의 4개의 발가락이 폐용된 자 12. 국부에 완고한 신경증상이 남은 자 13. 외모에 현저한 흉터가 남은 남자 14. 외모에 흉터가 남은 여자 	15%
13급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 시력이 0.6 이하로 된 자 2. 한 눈에 반맹증, 시야협착 또는 시야변상이 남은 자 3. 두 눈의 눈꺼풀의 일부에 결손이 남거나 또는 속눈썹에 결손이 남은 자 4. 한 손의 새끼손가락을 상실한 자 5. 한 손의 엄지손가락의 지골의 일부를 상실한 자 6. 한 손의 둘째손가락의 지골의 일부를 상실한 자 7. 한 손의 둘째손가락의 말관절을 굴신할 수 없는 자 8. 한 다리가 1센티미터 이상 단축된 자 9. 한 발의 가운데발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락을 상실한 자 10. 한 발의 둘째발가락이 폐용된 자 또는 둘째발가락을 포함하여 2개의 발가락이 폐용된 자 또는 가운데발가락 이하의 3개의 발가락이 폐용된 자 	10%

제15장 기타 사유에 의한 차별

14급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 한 눈의 눈꺼풀의 일부에 결손이 남거나 또는 속눈썹에 결손이 남은 자 2. 3개 이상의 치아에 대하여 치과보철을 가한 자 3. 팔의 노출면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 자 4. 다리의 노출면에 손바닥 크기의 흉터가 남은 자 5. 한 손의 새끼손가락이 폐용된 자 6. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락외의 손가락의 지골의 일부를 상실한 자 7. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락외의 손가락의 말관절을 굴신할 수 없는 자 8. 한 발의 가운데발가락 이하의 1개 또는 2개의 발가락이 폐용된 자 9. 국부에 신경증상이 남은 자 10. 외모에 흉터가 남은 남자 	5%
-----	---	----

7 2007.5.10자 06진차337 결정 [국적회복에 있어서 재중동포 2세 차별]

「국적법」에 의하여 중국의 조선족 동포 2세의 국적취득 인정 기준일을 중화인민공화국 수립일을 기준으로 한 것이 합리적인 이유가 있는지 여부(소극)

【결정요지】

- [1] 「국적법」에 의하면 ‘귀화에 의한 국적취득’이란 대한민국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인이 법무부장관의 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득하는 것이고, ‘국적회복’에 의한 국적취득이라 함은 대한민국의 국민이었던 외국인이 귀화에 의한 국적취득보다 완화된 요건을 적용받아 다시 대한민국의 국적을 취득하는 것을 말한다. 이렇듯 국적취득 요건을 달리 정한 취지는 대한민국의 국민이었던 외국인의 경우 불운했던 과거역사상 자신의 의사와는 상관없이 외국국적을 취득할 수 밖에 없었던 경우가 많으며 한번도 대한민국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인 보다는 좀 더 완화된 요건으로 국적을 취득할 수 있게 하기 위함이다.
- [2] ‘외국국적 동포의 국적회복등에 관한 업무처리 지침’ 제3조는 중국에 거주하고 있던 동포들에 대해 1949. 10. 1. 부로 중국국적을 취득함과 동시에 대한민국 국적을 상실한 것으로 간주하고 있다. 이는 중화인민공화국 수립일을 기준으로 하고 있는 것으로 이는 대한민국과 중국 양국이 모두 원칙적으로 이중국적을 인정하지 않고 있고, 그동안 우리 정부가 중국에 거주하는 동포들에 대하여 국적국으로서 관할권을 행사하지 않았을 뿐만 아니라, 현재 중국동포들의 법적지위는 일반적으로 중국국적을 가진 외국인으로 보고 있는 바(2006. 3. 30. 2003헌마 806), 1949. 10. 1. 중화인민공화국이 수립되면서 중국 영토에 거주하던 조선족에 대하여 중화인민공화국의 국적이 부여되면서 동시에 대한민국의 국적이 상실되었다고 보는 것은 타당하다 할 것이다.
- [3] 따라서, 중화인민공화국의 수립일을 기준으로 그 이전에 출생한 조선족 동포의 경우 대한민국 국적을 보유하고 있었던 것으로 보고 국적회복 신청이 가능하도록 하고, 동 시점 이후에 중국에서 출생한 동포의 경우 대한민국 국적을 보유한 바 없었던 것으로 보고 귀화신청을 하도록 하는 조치는 일응 그 합리성이 있다 할 것이다.

【참조조문】 국적법 제6조, 제7조, 제9조, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제 18조, 외국국적 동포의 국적회복 등에 관한 업무처리 지침 제2조, 제3조

【진 정 인】 이○○

【피 해 자】 김○○

【피진정인】 법무부 장관

【주 문】 진정인의 진정 중 진정요지 가.항은 기각하고, 나.항은 각하한다.

【이 유】

1. 진정요지

가. 피해자는 1949년 이후에 태어난 중국 조선족 동포 2세로서 한국국적 취득을 위하여 간이귀화를 신청하였으나 법무부에 의하여 거부당하였다. 같은 중국동포 2세라 하더라도 '외국국적동포의 국적회복등에 관한 업무처리지침' 제3조의 규정에 따라 중화인민공화국 수립일인 1949. 10. 1.을 기준으로 이전에 태어난 경우에는 국적회복 신청이 가능하나 그 이후에 태어난 경우에는 귀화를 신청하도록 하고 있어 동 시점 이후에 태어난 동포2세를 차별하고 있다.

나. 특히 간이귀화 신청 시 합법적으로 3년이상 체류하여야 신청을 할 수 있도록 규정하고 있는데 외국인노동자의 경우 3년 이내의 체류만이 가능하므로 현실적으로 국적취득이 불가능하다.

2. 피진정인 주장

가. 진정요지 가. 항에 관하여

외국으로 이주한 동포는 국적법상 외국국적만을 보유한 '외국인'이나 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자에 대하여는 국적회복을 신청할 수 있도록 하고 있다.

또한 조선과 대한민국, 그리고 조선인과 대한민국 국민의 연속성은 인정되는 것(대법원 1996.11.12. 선고 96누1221판결)이므로 대한민국 정부수립 이전에 한반도 및 그 부속도서에서 이주했거나 해외에서 출생했다 하더라도 이주당시 대한민국 국적을 보유하고 있었던 것으로 판단하여 국적회복 대상자가 될 수 있다.

따라서 1949. 10. 1. 중화인민공화국이 수립되면서 중국동포들은 중국국적을 취득하게 되었으므로 같은 시점에 대한민국 국적을 상실한 것으로 보고, 중국동포 가운데 한반도 및 그 부속도서에서 중국으로 이주한 자 및 직계비속으로서 중화인민공화국 정부수립일인 1949. 10. 1. 이전 출생자는 국적회복 허가대상자가 되며, 한반도 및 그 부속도서에서 중국으로 이주한 자의 직계비속으로 1949. 10. 1. 이후 출생한 자는 생래적으로 중국국민의 자로 출생한 것이고 대한민국 국적을 취득한 적이 없으므로 귀화허가 대상자가 되는 것이다.

이렇게 중화인민공화국 수립일에 중국국적을 취득함과 동시에 대한민국의 국적을 상실한 것으로 보는 것은 자신의 의사와는 관계없이 외국국적을 부여받았을

지라도 체류 국가의 조치를 승인하여 계속 거주하면서 ‘진정한 연관’을 유지하고, 반대로 우리나라와는 장구한 기간 동안 아무런 의미있는 접촉 또는 연계를 지속하지 않은 경우도 자발적인 외국국적 취득으로 보아왔으며, 대한민국과 중국 양국이 모두 원칙적으로 이중국적을 인정하지 않고 있고, 현재까지 우리 정부가 중국에 거주하는 동포들에 대하여 국적국으로서 관할권을 행사하지 않아왔기 때문이다.

나. 진정요지 나. 항에 관하여

1949. 10. 1. 이후에 출생한 중국동포 2세 중 ‘부 또는 모가 대한민국 국민인 자’에 대하여는 「국적법」 제7조의 규정에 의거 ‘특별귀화’ 대상자로서 대한민국에 주소가 있으면 귀화허가를 하고 있으며, ‘부 또는 모가 대한민국 국민이었던 자’에 대하여는 「국적법」 제6조의 규정에 의거 ‘간이귀화’ 대상자로서 3년이상 계속하여 대한민국에 주소가 있을 경우 국적을 취득할 수 있다. 그러나 외국인근로자 자격으로 입국한 중국동포는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조 제1항에서 입국한 날부터 3년 범위내에서 취업활동을 할 수 있다고 규정하고 있어 간이귀화 허가신청이 어려운 것이 사실이다.

그러나 귀화제도의 취지는 한번도 우리나라의 국적을 취득한 적이 없는 순수 외국인에 대하여 국적을 부여하는 것이 본 제도의 취지이므로, 국적회복의 절차와는 달리 그 요건이 엄격하며 허가를 위한 심사절차도 까다롭게 규정하고 있는 것이 사실이나 이러한 귀화의 요건은 국가의 배타적인 관할권에 속하는 영역으로서 국적 정책을 반영한 재량에 의할 수 있는 것이며, 중국동포의 경우라 하더라도 달리 볼 것은 아니라 할 것이다.

또한 대한민국에 체류하고 있는 중국동포들 중 외국인근로자의 고용등에 관한 법률에 의하여 3년 범위내에서 취업하고 있는 자가 약 15만여명에 이르고 있으나, 이들 중 부 또는 모의 호적등본이 있는 모든 중국동포들에게 현실적으로 국적을 부여하는 경우 고용허가제 등 외국인력정책에 커다란 장애가 될 수 있는 현실적인 문제도 있다 할 것이다.

3. 관련법령

[별지]기재와 같다

4. 인정사실 및 판단

가. 진정요지 가. 에 대하여

이 사건 진정의 내용은 중화인민공화국 수립일을 기준으로 하여 중국의 조선족 동포 2세에 대하여 국적취득에 있어 차별이 있다는 주장으로, 이러한 차별여부를 판단하기 위하여는 제도의 도입취지 등 목적에 비추어 중화인민공화국 수립일을 기준으로 국적취득 절차를 달리 정하는 것이 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 한다.

「국적법」에 의하면 ‘귀화에 의한 국적취득’이란 대한민국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인이 법무부장관의 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득하는 것이고, ‘국적회복’에 의한 국적취득이라 함은 대한민국의 국민이었던 외국인이 귀화에 의한 국적취득보다 완화된 요건을 적용받아 다시 대한민국의 국적을 취득하는 것을 말한다. 이렇듯 국적취득 요건을 달리 정한 취지는 대한민국의 국민이었던 외국인의 경우 불운했던 과거역사상 자신의 의사와는 상관없이 외국국적을 취득할 수 밖에 없었던 경우가 많으며 한번도 대한민국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인 보다는 좀 더 완화된 요건으로 국적을 취득할 수 있게 하기 위함이다. 또한 국적을 보유하고 있었던 자에 대한 ‘국적회복’과 외국인에 대한 ‘귀화’는 그 개념상 차이가 있다.

‘외국국적 동포의 국적회복등에 관한 업무처리 지침’ 제3조는 중국에 거주하고 있던 동포들에 대해 1949. 10. 1. 부로 중국국적을 취득함과 동시에 대한민국 국적을 상실한 것으로 간주하고 있다. 이는 중화인민공화국 수립일을 기준으로 하고 있는 것이다.

따라서 1949. 10. 1. 중화인민공화국의 수립시 중국에 있던 동포들에 대하여 중화인민공화국의 국적을 취득하고 대한민국 국적이 상실되었다고 보는 것이 타당한지의 여부를 살펴보면, 대한민국과 중국 양국이 모두 원칙적으로 이중국적을 인정하지 않고 있고, 그동안 우리 정부가 중국에 거주하는 동포들에 대하여 국적국으로서 관할권을 행사하지 않았을 뿐만 아니라, 현재 중국동포들의 법적지위는 일반적으로 중국국적을 가진 외국인으로 보고 있는 바(2006. 3. 30. 2003헌마806), 1949. 10. 1. 중화인민공화국이 수립되면서 중국 영토에 거주하던 조선족에 대하여 중화인민공화국의 국적이 부여되면서 동시에 대한민국의 국적이 상실되었다고 보는 것은 타당하다 할 것이다.

결국 피진정인이 중화인민공화국의 수립일을 기준으로 그 이전에 출생한 조선

족 동포의 경우 대한민국 국적을 보유하고 있었던 것으로 보고 국적회복 신청이 가능하도록 하고, 동 시점 이후에 중국에서 출생한 동포의 경우 대한민국 국적을 보유한 바 없었던 것으로 보고 귀화신청을 하도록 하는 조치는 일응 그 합리성이 있다 할 것이다.

나. 진정요지 나. 에 대하여

진정인은 간이귀화 시 합법적으로 3년이상 체류하여야 신청할 수 있도록 하고 있는 등 귀화 요건에 있어서 중국동포 2세에 대한 국적취득이 원천적으로 봉쇄되어 있다고 주장하고 있으나, 이러한 진정내용은 「국적법」 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등의 법률 규정에 관한 사항으로서 국회의 입법사항이므로 국가인권위원회법에서 정한 조사대상에 해당되지 않는다.

5. 결론

따라서 진정요지 가. 의 주장은 이를 차별행위로 보기 어려우며, 진정요지 나. 의 주장은 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하므로, 「국가인권위원회법」 제 39조 제1항 제2호 및 제32조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2007. 5. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 김호준 위원 신혜수 위원 윤기원

〈별지〉 관련 법령

1. 국적법

제6조 (간이귀화 요건) 제6조 (간이귀화 요건) ① 다음 각호의 1에 해당하는 외
국인으로서 대한민국에 3년 이상 계속하여 주소가 있는 자는 제5조제1호의
요건을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.

1. 부 또는 모가 대한민국의 국민이었던 자

제7조 (특별귀화 요건) ① 다음 각호의 1에 해당하는 외국인으로서 대한민국에
주소가 있는 자는 제5조제1호·제2호 또는 제4호의 요건을 갖추지 아니하여
도 귀화허가를 받을 수 있다.

1. 부 또는 모가 대한민국의 국민인 자. 다만, 양자로서 대한민국의 민법상
성년이 된 후에 입양된 자를 제외한다.

제9조 (국적회복에 의한 국적취득) ① 대한민국의 국민이었던 외국인은 법무부
장관의 국적회복허가를 받아 대한민국의 국적을 취득할 수 있다.

2. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

제18조 (취업의 제한) ① 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위내에서 취
업활동을 할 수 있다.

② 이 법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6
월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

3. 외국국적 동포의 국적회복등에 관한 업무처리 지침

제2조 (정의) 본 지침에서 외국국적 동포라 함은 대한민국의 국적을 보유하고
있던 자 또는 그 직계비속으로서 외국국적을 취득한 자를 말한다.

제3조 (의제규정) 중국국적동포 중 1949년 10월 1일 전에 한반도 및 그 부속도
서에서 중국으로 이주하였거나 중국에서 출생한 자는 1949년 10월 1일부로
중국국적을 취득함과 동시에 대한민국 국적을 상실한 것으로 본다.

8 2008.11.10자 08진차676결정 [방위병 복무경력 불산입 차별]

공무원연금관리공단이사장에게, 「공무원연금법」 제23조 제3항에 규정된 재직기간 산입제도를 운용함에 있어서 6개월 미만의 방위병 복무 경력 자들에 대해서 군복무기간을 재직기간에 산입해 주지 않는 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단되므로 6개월 미만의 방위병 복무경력을 제외하지 말 것을 권고

[결정요지]

- [1] 「공무원연금법」 제23조(재직기간의 계산) 제3항은 “공무원으로 임용되기 전의 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다)은 본인이 원하는 바에 따라 제1항의 재직기간에 산입할 수 있다.” 라고 규정하고 있으며 위 괄호 안에 규정된 기간을 구체화한 동법 시행령에서는 “법 제23조 제3항의 규정에 의하여 방위소집·상근예비역소집 또는 보충역 소집에 의하여 복무한 기간 중 재직기간으로 인정되는 복무기간은 다음 각호와 같다.” 라고 규정하면서 제1호에 “방위소집 또는 상근예비역소집에 의하여 실역에 복무한 기간” 이라고 명시하여 방위병으로 복무한 기간이 얼마나 되는지에 상관없이 그 근무기간 전체를 재직기간에 산입해 주도록 규정하고 있음.
- [2] 피진정인은 1982. 12. 27.에 시달된 총무처의 업무처리지침 공문에 규정된 내용을 재직기간산입 제외 이유로 들고 있으나 위 지침은 행정규칙으로서 행정기관의 내부규범에 불과할 뿐이므로 이를 근거로 법률과 시행령에서 인정한 국민의 권리를 제한할 수는 없음. 또한 현역병과 공익근무요원 등의 군복무기간은 6개월 미만이라도 모두 재직기간에 산입해 주면서 오직 방위병의 복무기간에만 위와 같은 제한을 두고 있는 것은 합리적이라고 할 수 없음.

[참조조문] 「헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「공무원연금법」 제23조, 「공무원연금법시행령」 제16조의2

[진 정 인] ○○○

[피진정인] 공무원연금관리공단이사장

[주 문] 피진정인에게 「공무원연금법」 제23조 제3항에 규정된 재직기간 산입제도를 운용함에 있어서 6개월 미만의 방위병 복무 경력을 제외하지 말 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

제15장 기타 사유에 의한 차별

피진정인은 「공무원연금법」상의 재직기간 산정 시 군복무 기간도 재직기간에 산입해 주고 있는데 6개월 미만의 방위병 복무 경력은 공무원연금법 상의 재직기간에 산입해 주지 않고 있다. 이는 합리적 이유 없는 차별행위이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 피진정인

1) 「공무원연금법」 제23조 제3항에 규정된 ‘임용 전 군복무기간 산입제도’는 공무원으로 임용되기 전의 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 포함)을 공무원연금법상 재직기간에 가산하도록 하는 제도이다.

2) 「구 병역법시행령」은 방위병으로 6월 이상 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집을 마친 것으로 보고, 6월 미만 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집이 면제된 것으로 규정되어 있었다. 이와 같은 「구 병역법시행령」 규정의 취지를 바탕으로 6월 미만의 방위병 복무 기간은 「공무원연금법」 상 재직기간에 산입하지 않고 있다.

3) ‘임용 전 군복무기간 산입제도’ 시행 당시 총무처의 업무처리지침(기획 261-8881, '82. 12. 27)에도 복무기간이 6월 미만인 실역미필 보충역은 산입대상에서 제외하도록 규정하였다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 현행 「공무원연금법」 제23조(재직기간의 계산) 제3항은 “공무원으로 임용되기 전의 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다)은 본인이 원하는 바에 따라 제1항의 재직기간에 산입할 수 있다.”라고 규정하고 있으며 동법시행령 제16조의2(재직기

간으로 인정되는 복무기간)는 “법 제23조 제3항의 규정에 의하여 방위소집·상근 예비역소집 또는 보충역 소집에 의하여 복무한 기간 중 재직기간으로 인정되는 복무기간은 다음 각호와 같다.”라고 규정하면서 제1호에 “방위소집 또는 상근예비역소집에 의하여 실역에 복무한 기간”이라고 명시하고 있다.

나. 방위소집 제도는 「병역법」이 1993. 12. 31 법률 제4685호로 개정되기 전까지 「병역법」상 존재했던 병역종류의 하나였으며 1994. 10. 6. 대통령령 제14397호로 개정되기 전까지의 「구 병역법시행령」에는 “방위병으로 6월 이상 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집을 마친 것으로 보고, 6월 미만 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집이 면제된 것으로 본다.”는 규정이 있었다.

다. 1982. 12. 27.자의 총무처 업무처리지침 공문(기획 261-8881)에는 복무기간이 6월 미만인 실역미필 보충역은 산입대상에서 제외한다는 내용이 있었다.

라. 피진정인은 현역병 또는 공익근무요원의 군복무 기간은 6개월 미만이라도 제한 없이 모두 재직기간에 합산해 주고 있다.

5. 판단

「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 재화 또는 용역의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 정의하고 있다. 이 사건에서 피진정인이 진정인을 합리적 이유 없이 차별하여 진정인의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 6개월 미만의 방위병 복무 경력을 공무원연금제도 상의 재직기간에 산입하지 않는 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 할 것이다.

피진정인의 주장은 “방위병으로 6월 이상 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집을 마친 것으로 보고, 6월 미만 복무하고 소집이 해제된 자는 방위소집이 면

제15장 기타 사유에 의한 차별

제된 것으로 본다.”는 「구 병역법시행령」의 취지와 복무기간이 6월 미만인 실역미필 보충역은 재직기간 산입대상에서 제외하도록 하였던 총무처의 업무처리지침(기획 261-8881, '82. 12. 27)을 근거로 6월 미만의 방위병 복무경력은 재직기간에 산입하지 않는다는 것이다.

그러나 1994. 10. 6. 대통령령 제14397호로 개정되기 전까지 「구병역법시행령」에 규정되어 있던 위 조항은 방위소집 해제와 관련된 조항일 뿐이며 「공무원연금법」에는 위 조항을 준용하는 규정도 없다. 따라서 재직기간 산입과는 관련이 없는 조항이다. 오히려 현행 「공무원연금법」 제23조(재직기간의 계산) 제3항은 “공무원으로 임용되기 전의 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다)은 본인이 원하는 바에 따라 제1항의 재직기간에 산입할 수 있다.”라고 규정하고 있으며 위 괄호 안에 규정된 기간을 구체화한 동법 시행령에서는 “법 제23조 제3항의 규정에 의하여 방위소집·상근예비역소집 또는 보충역 소집에 의하여 복무한 기간 중 재직기간으로 인정되는 복무기간은 다음 각호와 같다.”라고 규정하면서 제1호에 “방위소집 또는 상근예비역소집에 의하여 실역에 복무한 기간”이라고 명시하여 방위병으로 복무한 기간이 얼마나 되는지에 상관없이 그 근무기간 전체를 재직기간에 산입해 주도록 규정하고 있다.

피진정인은 1982. 12. 27.에 시달된 총무처의 업무처리지침 공문에 규정된 내용을 재직기간산입 제외 이유로 들고 있으나 위 지침은 행정규칙으로서 행정기관의 내부규범에 불과할 뿐이므로 이를 근거로 법률과 시행령에서 인정된 국민의 권리를 제한할 수는 없다고 할 것이다. 또한 현역병과 공익근무요원 등의 군복무기간은 6개월 미만이라도 모두 재직기간에 산입해 주면서 오직 방위병의 복무기간에만 위와 같은 제한을 두고 있는 것은 합리적이라고 보기 어렵다.

위와 같은 점들을 종합해 볼 때 피진정인이 6개월 미만의 방위병 복무 경력자들에 대해서 군복무기간을 재직기간에 산입해 주지 않는 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 11. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련법령

1. 헌법 제11조 (평등권)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. (정의)

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 공무원연금법 제23조 (재직기간의 계산)

③ 공무원으로 임용되기 전의 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 대통령이 정하는 복무기간을 포함한다)은 본인 이 원하는 바에 따라 제1항의 재직기간에 산입할 수 있다.

4. 공무원연금법시행령 제16조의2 (재직기간으로 인정되는 복무기간)

법 제23조제3항의 규정에 의하여 방위소집·상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간 중 재직기간으로 인정되는 복무기간은 다음 각호와 같다.

1. 방위소집 또는 상근예비역소집에 의하여 실역에 복무한 기간

9 2008. 11. 10자 08진차727결정 [정학이력을 이유로 한 교육기관 이용 차별]

○○한국학교장에게, 과거에 징계를 받은 전력이 있는 학생들의 전입학을 일률적으로 불허하는 것은 합리적이라고 볼 수 없으므로 피해자에 대한 전입학심사를 다시 실시할 것과 하나뿐인 한국학교에 전입학 할 수 있는지 여부에 관한 것은 한국 학생들의 진로 결정에 있어 매우 중요한 일이라 할 것이므로 어떤 경우에 전입학이 불허될 수 있는지 어느 정도 예측 가능한 수준의 규정은 있어야 할 것이므로 ○○한국학교 학칙에 전입학 불허사유를 규정할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 피진정인이 학부모들의 요구를 반영하여 ○○한국학교 내에 면학분위기를 조성하고 정숙한 교육환경을 만들고자 하는 목적은 정당하다 할 것이나 그 목적을 이루기 위한 수단으로 과거에 징계를 받은 전력이 있는 학생들의 전입학을 일률적으로 불허하는 것은 합리적이라고 볼 수 없음. 특히 이 사건 피해자의 경우는 ○○한국학교에서 2007. 5.에 정학 2일의 징계를 받은 후 2007. 9.까지 정상적으로 학교생활을 하다가 다른 학교로 전학을 간 경우임. 그럼에도 불구하고 전입학을 불허하는 것은 위 2일의 정학처분이 결과적으로 퇴학처분의 효과와 다르지 않게 되는 불합리한 점이 있음.
- [2] 피진정학교의 학칙 제16조(편입학) 제1항은 전입학 허가여부에 대해 전입학심사위원회를 거쳐 학교장이 허가한다고만 규정하고 있을 뿐 어떤 경우에 불허될 수 있는지는 규정하지 않고 있음. 그러나 ○○에서 하나뿐인 한국학교에 전입학 할 수 있는지 여부에 관한 것은 한국 학생들의 진로 결정에 있어 매우 중요한 일이라 할 것이므로 어떤 경우에 전입학이 불허될 수 있는지 어느 정도 예측 가능한 수준의 규정은 있어야 할 것임.

[참조조문] 초중등교육법 제18조의 4, 초중등교육법 시행령 제31조, 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률 제2조, 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률 시행령 제3조, ○○한국학교 학칙 제16조

[진 정 인] ○○○

[피 해 자] ○○○

[피진정인] ○○한국학교장

[주 문] 피진정인에게 피해자에 대한 전입학심사를 다시 실시할 것과 ○○한국학교 학칙에 전입학 불허사유를 규정할 것을 권고한다.

[이 유]

1. 진정요지

피진정인은 진정인의 아들인 피해자 000이 2007년에 유기정학을 받은 적이 있다는 이유로 피진정인 학교로의 전입학을 불허하였다. 이는 합리적 이유 없는 차별행위이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정의 요지와 같다.

나. 피진정인

1) 「초중등교육법시행령」 제66조(중학교 입학 등의 허가)에서는 “중학교 학생의 입학·재입학·퇴학·전학·편입학 및 휴학은 특별한 규정이 없는 한 학칙이 정하는 바에 의하여 학교의 장이 행한다.”라고 규정하고 있고, 동령 제92조(준용) 제1항에서는 “제66조 및 제67조의 규정은 고등학교학생의 입학 등에 관하여 각각 이를 준용한다. 이 경우 “중학교”를 “고등학교”로 본다.” 라고 규정하고 있다. 또한 OO한국학교 학칙 제16조(편입학) 제1항은 “전·편입학 학생은 전·편입학 하는 전 학년까지의 과정을 수료한 자와 동등 이상의 학력이 인정된 자로서 정원의 범위 내에서 전입학심사위원회를 거쳐 학교장이 허가”한다고 규정하고 있다.

2) OO한국학교 학부모회에서는 2007학년도 초반부터 전·편입생을 선발함에 있어서 타 학교에서 징계를 받았거나 문제가 있었던 학생들은 입학시키지 말아달라고 학교 측에 여러 차례 건의하여 왔다. 이러한 학부모들의 요구를 반영하여 2007학년도부터 전·편입학심사위원회의 기능을 활성화하였으며 위 심사위원회에서는 정학 등의 징계를 받은 학생 또는 무단결석이 잦은 학생에 대해 엄중 심사하여 입학여부에 대한 의견을 학교장에게 제시하였으며 학교장은 특별한 사유가 아니면 위 위원회의 의견을 존중하고 있다.

3) 피해자 000 학생의 전학 허가 여부와 관련된 심사는 2008. 5. 21. OO한국학교의 ‘전·편입학 심사위원회’에서 실시하였으며 이를 토대로 최종적으로 피진

정인이 불허 결정을 하였다.

4) 2009학년도부터는 징계처분을 받은 후 1년이 경과한 학생의 경우에는 편입학 자격 또는 허가요건을 규정하고 심의함에 있어서 불이익 처분을 하지 않도록 할 예정이다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조(정의) 제3호에 의하면 “한국학교”라 함은 재외국민에게 「초·중등교육법」의 규정에 따른 학교교육을 실시하기 위하여 교육과학기술부장관의 승인을 얻어 외국에 설립된 교육기관을 말한다.

나. OO한국학교는 OO에 있는 유일한 한국학교로서 2008. 3. 현재 교직원 138명, 초·중·고 총 12개 학년에 1,138명의 학생이 재학하고 있다.

다. 피해자 OOO 학생은 2007. 5. 8. OO한국학교에 10학년으로 재학당시 집단폭행 사건에 연루되어 유기정학 2일의 징계를 받았으며 2007. 9. 8. 중국 OO사범대학부속외국어학교로 전학하였고 2008. 5. 다시 OO한국학교에 전입학 신청을 하였다.

라. 피해자 OOO 학생의 전학 허가 여부와 관련된 심사는 2008. 5. 21. OO한국학교의 ‘전·편입학 심사위원회’에서 실시하였으며 이를 토대로 최종적으로 피진정인이 불허 결정을 하였는데 불허결정의 주된 이유는 과거에 정학을 받은 사실이 있다는 것이었다.

5. 판단

「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성

제15장 기타 사유에 의한 차별

별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 재화 또는 용역의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 정의하고 있다. 이 사건에서 피진정인이 피해자를 합리적 이유 없이 차별하여 피해자의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 피해자의 전입학을 불허한 것에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보아야 할 것이다.

「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조(정의) 제3호는 “한국학교라 함은 재외국민에게 「초·중등교육법」의 규정에 따른 학교교육을 실시하기 위하여 교육과학기술부장관의 승인을 얻어 외국에 설립된 교육기관을 말한다.”라고 규정하고 있는바 OO한국학교 역시 「초·중등교육법」의 적용을 받는다 할 것인데 「초·중등교육법」 제18조의 4(학생의 인권보장)는 “학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 「헌법」과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다.”라고 규정하고 있으며 동법 시행령 제31조(학생의 징계 등) 제2항은 “학교의 장은 제1항의 규정에 의한 징계를 할 때에는 학생의 인격이 존중되는 교육적인 방법으로 하여야 하며, 그 사유의 경중에 따라 징계의 종류를 단계별로 적용하여 학생에게 개선의 기회를 주어야 한다.”라고 규정하고 있다.

피진정인이 학부모들의 요구를 반영하여 OO한국학교 내에 면학분위기를 조성하고 정숙한 교육환경을 만들고자 하는 목적은 정당하다 할 것이다. 그러나 그 목적을 이루기 위한 수단으로 과거에 징계를 받은 전력이 있는 학생들의 전입학을 일률적으로 불허하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 즉, 과거에 저지른 잘못의 경중과 추후 반성하는 태도 및 성장기에 있는 학생들의 변화가능성 등을 종합적으로 고려하지 않은 채 전입학을 불허하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 특히 이 사건 피해자 OOO의 경우는 OO한국학교에서 2007. 5.에 정확 2일의 징계를 받은 후 2007. 9.까지 정상적으로 학교생활을 하다가 다른 학교로 전학을 간 경우이다. 그럼에도 불구하고 전입학을 불허하는 것은 위 2일의 정확처분이 결과적으로 퇴학처분의 효과와 다르지 않게 되는 불합리한 점이 있다.

위와 같은 점들을 종합해 볼 때 피진정인이 피해자의 전입학을 불허한 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단된다.

나아가 피진정학교의 학칙 제16조(편입학) 제1항은 전입학 허가여부에 대해 전입학심사위원회를 거쳐 학교장이 허가한다고만 규정하고 있을 뿐 어떤 경우에 불허될 수 있는지는 규정하지 않고 있다. 그러나 OO에서 하나뿐인 한국학교에 전입학 할 수 있는지 여부에 관한 것은 한국 학생들의 진로 결정에 있어 매우 중요한 일이라 할 것이므로 어떤 경우에 전입학이 불허될 수 있는지 어느 정도 예측 가능한 수준의 규정은 있어야 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 11. 10.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 규정

1. 헌법 제11조 (평등권)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. 국가인권위원회법 제2조 (정의)

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정인)의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 초·중등교육법 제18조의 4 (학생의 인권보장)

학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 「헌법」과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다.

4. 초·중등교육법 시행령 제31조 (학생의 징계 등)

② 학교의 장은 제1항의 규정에 의한 징계를 할 때에는 학생의 인격이 존중되는 교육적인 방법으로 하여야 하며, 그 사유의 경중에 따라 징계의 종류를 단계별로 적용하여 학생에게 개선의 기회를 주어야 한다.

5. 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률 제2조 (정의)

3. "한국학교"라 함은 재외국민에게 「초·중등교육법」의 규정에 따른 학교 교육을 실시하기 위하여 교육과학기술부장관의 승인을 얻어 외국에 설립된

교육기관을 말한다.

6. 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률 시행령 제3조 (학칙의 기재사항)

① 법 제5조 제5항의 학칙에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

4. 입학·재입학·편입학·전학·휴학·퇴학·수료 및 졸업

7. OO한국학교 학칙 제16조(편입학)

① 전편입학 학생은 전편입학하는 전 학년까지의 과정을 수료한 자와 동등 이상의 학력이 인정된 자로서 정원의 범위 내에서 전입학심사위원회를 거쳐 학교장이 허가하되 다음 각호의 서류를 갖추어야 한다.<이하생략>

10 2008. 8. 25자 08진차527결정 [정당가입 및 활동을 이유로 한 고용차별]

별척 적용에 있어서만 공무원으로 간주되는 자는 「정당법」 제22조 제1항 제3호의 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’에 해당하지 않는다고 할 것이고, 정당가입 및 활동의 자유가 헌법상의 기본권이라는 점에 비추어 볼 때 공무원연금관리공단의 임직원들에게도 정당가입 및 활동의 자유가 인정되므로 이를 금지한 피진정인의 인사규정 제47조는 「헌법」 및 「정당법」에 어긋나는 조항으로서 무효라 할 것이므로, 「공무원연금관리공단 인사규정」 제47조를 「헌법」 제8조 제1항 및 정당법 제22조 제1항에 어긋나지 않도록 개정할 것과 진정인에 대한 별정직 전환심사 절차를 재개할 것을 원고한 사례

【결정요지】

- [1] 별척 적용에 있어서만 공무원으로 간주되는 자는 정당법 제22조 제1항 제3호의 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’에 해당하지 않는다고 할 것이고 정당가입 및 활동의 자유가 헌법상의 기본권이라는 점에 비추어 볼 때 공무원연금관리공단의 임직원들에게도 정당가입 및 활동의 자유가 인정됨.
- [2] 피진정인의 업무특성과 진정인이 맡은 업무내용에 비추어 정당가입 자체만으로 업무수행에 방해가 된다고 볼 수 없고, 정당 활동을 하기위해 업무를 소홀히 한 적이 없음에도 불구하고 피진정인이 진정인에 대하여 위에서 살펴본 바와 같이 무효인 인사규정 제47조를 위반하였다는 이유로 별정직 전환심사대상에서 배제한 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단됨.

【참조결정】 서울고등법원 93구7886, 대법원 93누15212

【참조조문】 정당법 제22조, 공무원연금법 제15조, 근로기준법 제96조

【진 정 인】 ○○○

【피진정인】 공무원연금관리공단이사장

【주 문】 피진정인에게 「공무원연금관리공단 인사규정」 제47조를 「헌법」 제8조 제1항 및 정당법 제22조 제1항에 어긋나지 않도록 개정할 것과 진정인에 대한 별정직 전환심사 절차를 재개할 것을 원고한다.

【이 유】

1. 진정요지

피진정인은 2007. 12. 14. 일정요건을 갖춘 계약직 직원들을 별정직 직원으로 전환시켜주었는데, 정당(민주노동당)에 가입하여 활동하였다는 이유로 진정인만 별정직 전환심사대상에서 제외하였다. 이는 불합리한 차별행위이므로 시정을 바란다.

2. 당사자의 주장

가. 진정인

진정의 요지와 같다.

나. 피진정인

1) 정당가입 및 정치운동 금지규정

「공무원연금관리공단 인사규정」(이하 ‘인사규정’이라 한다) 제47조는 “직원은 정당 기타 정치단체에 가입하거나 정치운동에 참여하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있다. 위 규정에 위반하여 정당에 가입하거나 정당 활동을 한 자는 징계처분의 대상이 되며, 계약직 직원인 경우에는 계약해지 사유에 해당된다.

2) 정당가입 및 정치운동 금지규정을 둔 이유

공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여해야 하는 공무원연금제도의 목적상 공무원연금제도를 운영하고 그와 관련된 사업을 담당하는 임직원들도 공무원에 준하는 공정성과 주의의무가 요구된다.

「정당법」 제22조(발기인 및 당원의 자격) 제1항 제3호는 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’는 정당의 당원이 될 수 없다고 규정하고 있으며 「공무원연금법」 제15조(별칙적용에 있어서의 공무원의제)는 “공단의 임원 및 직원은 형법 기타 법률의 규정에 의한 별칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.”라고 규정하고 있다. 따라서 공무원연금관리공단의 직원은 위 「공무원연금법」 제15조에 따라 법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가지게 된 것이므로 정당의 당원이 될 수 없다고 해석하여야 한다. 또한 공정성과 공익성이 요구되는

제15장 기타 사유에 의한 차별

특수한 업무를 수행하는 직원이 정당에 가입하거나 정치활동을 하는 것은 그 자체만으로도 공정한 업무수행을 저해한다는 점을 감안하여 직원의 정당가입 및 정치활동을 금지하고 있는 것이다.

3) 진정인을 별정직 전환대상에서 배제한 이유

피진정인은 정부의 ‘공공부문 비정규직 종합대책’에 부응하여 2007. 5. 31. 기준 2년 이상 상시·지속적인 업무에 종사한 비정규직 14명을 대상으로 정규직 전환을 추진하였다. 2007. 12. 4. 인사위원회를 개최하여 정규직 전환대상자 및 채용방법·절차를 확정하였는데 위원회 심의결과 진정인은 인사규정 제47조를 위반하여 정당에 가입하고 활동한 사실이 인정되어 별정직 특별채용대상에서 제외되었다. 또한 위 위반사실을 이유로 2007. 12. 31. 진정인과의 계약을 해지하였다.

3. 관련 규정

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 공무원연금관리공단은 공무원의 퇴직 또는 사망과 공무로 인한 부상·질병·폐질에 대한 급여를 실시함으로써, 공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여함을 목적으로 공무원연금법에 의해 설립된 공법인이다.

나. 공무원연금관리공단의 인사규정 제47조는 “직원은 정당 기타 정치단체에 가입하거나 정치운동에 참여하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있다.

다. 진정인은 2000. 4. 27.부터 민주노동당에 입당하여 정당 활동을 시작하였으며 2003. 10. 13.부터 2007. 12. 31.까지 공무원연금관리공단에서 계약직 직원으로 근무하였다. 진정인은 주로 공무원요양비 심사 및 지급 등의 업무를 담당하였으며 구체적인 계약 및 근무기간은 아래 <표>와 같다.

〈표〉 진정인의 계약 및 근무기간

구 분	계약 일자	계약 기간	비고
최초계약	2003. 10. 10.	2003. 10. 13. ~ 2006. 10. 12.(3년)	
1차 연장	2006. 10. 13.	2006. 10. 13. ~ 2007. 10. 12.(1년)	
2차 연장	2007. 10. 11.	2007. 10. 13. ~ 2008. 10. 12.(1년)	2007. 12. 31.계약해지

라. 피진정인은 2007. 12. 4. 인사위원회를 개최하여 정규직 전환대상자 및 채용방법·절차를 확정하면서 진정인에 대하여는 인사규정 제47조를 위반하여 정당에 가입하고 활동했다는 이유로 별정직 특별채용대상에서 제외하였다. 또한 위 위반사실을 이유로 2007. 12. 31. 진정인과의 계약을 해지하였다. 진정인을 제외한 13명에 대하여는 2007. 12. 5. 부서평가와 다면평가를 실시하였고 2007. 12. 10. 위 평가 자료를 참고한 면접시험을 실시한 결과 최종적으로 1명이 탈락하고 12명이 합격하였다.

마. 진정인은 2008. 1. 28. 서울지방노동위원회에 2007. 12. 31.자로 행해진 계약해지는 부당해고라며 부당해고 구제신청(2008부해153)을 하여 2008. 4. 17. 전부인용 받았다. 위 서울지방노동위원회의 판정 내용은 '공무원연급관리공단이 2007. 12. 31. 근로자 000에게 행한 해고는 부당해고이므로 해고를 즉시 취소하고 원직에 복직시키며, 해고기간 동안 정상적으로 근무하였다더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라'는 것이다. 피진정인은 2008. 6. 2.자로 진정인을 복직시켰다.

5. 판단

「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유 없이 사상 또는 정치적 의견 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '평등권침해의 차별행위'로 정의하고 있다. 이 사건의 쟁점은 피진정인이 정당가입 및 활동을 금지하고 있는 인사규정 제47조 위반을 이유로 진정인을 별정직 전환대상에서 배제한 것이 합리적 이유 있는 차별행위인지 여부이다. 이에 대한 판단을 위하여 피진정인의 인사규정 제47조가 유효한 규정인지 여

제15장 기타 사유에 의한 차별

부를 먼저 살펴보기로 한다.

「헌법」 제8조(정당) 제1항은 “정당의 설립은 자유이며 복수정당제는 보장된다.” 라고 규정하고 있는데, 헌법재판소는 2004. 12. 16. 선고한 2004헌마456 사건에서 「헌법」 제8조 제1항에 규정된 정당설립의 자유에는 정당가입의 자유 및 정당 활동의 자유도 포함된다고 판시함으로써 정당가입의 자유도 헌법상의 기본권을 임을 분명히 하였다.

또한 「정당법」 제22조(발기인 및 당원의 자격) 제1항 본문은 “국회의원 선거권이 있는 자는 공무원 그 밖에 그 신분을 이유로 정당가입이나 정치활동을 금지하는 다른 법령의 규정에 불구하고 누구든지 정당의 발기인 및 당원이 될 수 있다.” 라고 하여 원칙적으로 누구든지 당원이 될 수 있다고 규정하고 있다. 다만, 단서에서 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 그러하지 아니하다.” 라고 규정하면서 제1호에는 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」에 규정된 공무원을, 제2호에는 총장·학장·교수·부교수·조교수·전임강사를 제외한 사립학교의 교원을, 제3호에는 법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자를 규정하고 있다.

공무원연금관리공단 직원이 「정당법」 제22조 제1항 제1호에 규정된 공무원이 아님은 명백하다 할 것이나 제3호에 규정된 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’에 해당하는지가 문제될 수 있다. 그러나 「정당법」 제22조의 취지와 정당설립 및 활동의 자유와 복수정당제를 강조하고 있는 헌법정신에 비추어 볼 때, 진정인과 같이 「공무원연금법」 제15조(별칙적용에 있어서의 공무원의제)에 의해 별칙 적용에 있어서만 공무원으로 간주되는 자는 위 제3호에 해당하지 않는다고 해석함이 타당하다. 대전지방법원도 공법인인 한국원자력안전기술원의 인사규정에 규정된 정당 활동 금지조항이 문제가 된 사건(2002. 10. 16. 선고 2002가합3833)에서 위와 같이 해석하면서 “결국 정당법에 의하여 정당가입이 가능한 직원에 대하여 정당가입사실 그 자체를 당연면직사유로 규정한 공법인의 인사규정은 정당법에 저촉되어 그 효력을 인정할 수 없다”고 판시하였다.

또한 서울고등법원은 ‘공무원 및 사립학교교직원 의료보험관리공단’ 직원의 신분이 무엇인가가 문제된 사건(1993. 6. 17. 선고 93구7886)에서, 법률에서 위 공단의 임직원을 형법, 기타 법률의 규정에 의한 별칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다라고 규정하고 있으나 이러한 규정의 취지는 위 공단의 임직원의 신분이 공무원이 아니라는 전제하에 별칙의 적용에 있어서만 공무원으로 본다는 것이라고 판시하였고 대법원도 이에 대한 상고심(1993. 11. 23. 선고 93누15212)에서

원심을 유지하였다.

결국 별칙 적용에 있어서만 공무원으로 간주되는 자는 「정당법」 제22조 제1항 제3호의 ‘법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자’에 해당하지 않는다고 할 것이고 정당가입 및 활동의 자유가 헌법상의 기본권이라는 점에 비추어 볼 때 공무원연금관리공단의 임·직원들에게도 정당가입 및 활동의 자유가 인정되는 것이다. 또한 피진정인의 인사규정은 취업규칙에 해당하는데 「근로기준법」 제96조 제1항은 “취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.” 라고 규정하고 있다. 따라서 피진정인의 인사규정 제47조는 「헌법」 및 「정당법」에 어긋나는 조항으로서 무효라 할 것이다.

피진정인은 업무의 공공성, 공익성만을 내세우고 있을 뿐, 진정인의 정당 활동이 담당업무에 어떤 영향을 미칠 수 있는지, 진정인이 정당 활동을 수행하기 위해 업무를 공정하게 처리하지 못한 사실이 있거나 성실의무를 위반한 적이 있었는지 여부에 대해서는 구체적인 사례를 제시하지 못하고 있다. 오히려 피진정인이 제출한 2007. 12. 4. 개최된 인사위원회 회의록에는 ‘진정인은 업무수행에는 별다른 문제가 없어 보인다.’고 기록되어 있다.

따라서 피진정인의 업무특성과 진정인이 맡은 업무내용에 비추어 정당가입 자체만으로 업무수행에 방해가 된다고 볼 수 없고, 정당 활동을 하기위해 업무를 소홀히 한 적이 없음에도 불구하고 피진정인이 진정인에 대하여 위에서 살펴본 바와 같이 무효인 인사규정 제47조를 위반하였다는 이유로 별정직 전환심사대상에서 배제한 것은 합리적 이유 없는 차별행위라고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 8. 25.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문정란

위원 원형은 위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근

위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제8조 (정당) ① 정당의 설립은 자유이며, 복수정당제는 보장된다.

제11조 (평등권) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. 국가인권위원회법 제2조 (정의)

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 정당법 제22조(발기인 및 당원의 자격)

① 국회의원 선거권이 있는 자는 공무원 그 밖에 그 신분을 이유로 정당이 입이나 정치활동을 금지하는 다른 법령의 규정에 불구하고 누구든지 정당의 발기인 및 당원이 될 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 그러하지 아니하다.

1. 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분) 또는 「지방공무원법」 제2조(공무원의 구분)에 규정된 공무원. 다만, 대통령, 국무총리, 국무위원, 국회의원, 지방의회의원, 선거에 의하여 취임하는 지방자치단체의 장, 국회의원의 보좌관·비서관·비서, 국회 교섭단체의 정책연구위원과 「고등교육법」 제14조(교직

원의 구분) 제1항·제2항의 규정에 의한 총장·학장·교수·부교수·조교수·전임강사인 교원을 제외한다.

2. 총장·학장·교수·부교수·조교수·전임강사를 제외한 사립학교의 교원
3. 법령의 규정에 의하여 공무원의 신분을 가진 자

4. 공무원연금법 제15조(별칙 적용에 있어서의 공무원 의제)

공단의 임원 및 직원은 형법 기타 법률의 규정에 의한 별칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

5. 근로기준법 제96조(단체협약의 준수)

① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

6. 공무원연금관리공단 인사규정

제47조 (정치운동의 금지) 직원은 정당 기타 정치단체에 가입하거나 정치운동에 참여하여서는 아니 된다.

제65조 (징계사유) ① 이사장은 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 동 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 행하여야 한다.

1. 정관 또는 이 규정에 의한 의무에 위반한 때
7. 공무원연금관리공단 계약직 관리지침

제10조 (계약해지) ① 계약직이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 계약기간 중이라도 계약을 해지할 수 있다.

5. 인사규정 제65조 제1항의 규정에 의한 징계사유에 해당된 때

11 2008.2.18 07진차506 결정 [응시자격 제한으로 인한 차별]

의왕시○○공단이 난방기능직 직원을 신규 채용하면서 공공기관근무 또는 기능직 공무원 경력을 요구한 것은 채용 후 수행하게 될 업무와 연관성이 없는 불합리한 차별행위로 판단되므로 위와 같은 제한을 두지 말 것을 권고한 사례

【결정요지】

- [1] 피진정인이 기능직 난방4급 직원을 채용하면서 자격요건을 '공공기관 해당 관련 업무 2년 이상 경력자 또는 관련분야에서 공무원 기능 10급 경력 2년 이상인 자' 로 제한한 것에 합리적인 이유가 있어야 한다.
- [2] 피진정기관이 공공기관에서 2년 이상 관련 업무로 근무한 경력을 요구한 이유가 ○○시 시설관리공단이 관리하는 난방기계가 1.5톤~2톤 규모로 공공기관의 난방기계 규모가 이와 비슷할 것으로 예상하여 지원자격에 제한을 둔 것이라고 하나, 일반 사기업체에서도 위와 같은 규모의 난방기계는 얼마든지 있을 수 있으며 이를 관리하였던 경험자도 마찬가지로 많을 수 있다. 자격요건에 '1.5톤~2톤의 난방기계를 관리한 경험이 있는 자' 라고 기재하는 것이 합리적이라 할 것이므로 피진정인의 주장은 받아들이기 어렵다.
- [3] 또한, 관련분야 공무원 기능 10급 경력 2년 이상인 자로 제한한 이유가 난방직렬 직원들도 고유 업무 이외에 공공행정업무도 수행하여야 하기 때문에 공공행정 업무까지 소화해 낼 수 있는 직원을 채용하여 지체 없이 업무에 투입함으로써 업무 공백을 막고자 지원자격에 제한을 둔 것이라고 주장하나, '공공행정 업무를 소화해 낼 수 있는 능력' 이라는 것은 매우 포괄적이고 막연한 개념이며 일반 사기업체 근무 경력자라 하더라도 다양한 업무 경험과 학습 경험이 있을 수 있다. 따라서 구체적으로 필요한 업무능력이 무엇인지를 판단한 다음 그에 맞는 자격요건을 명시하면 될 것이다. 결론적으로 피진정인이 기능직 난방4급 직원을 채용하면서 공공기관 근무 경력 또는 기능직 공무원 경력이 있을 것을 요구하는 것은 그러한 경력이 없는 사람들을 합리적인 이유 없이 차별하고 있는 것으로 판단된다.

【참조조문】 「헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 ○○시 시설관리공단 이사장

【주 문】 피진정인에게 난방기능직 신규 직원을 채용함에 있어서 공공기관근무 경력 또는 기능직 공무원 경력이 있을 것이라는 제한을 두지 말 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

진정인은 ○○시 시설관리공단의 기능직 난방4급 직원 특별채용공고를 보고 지원하려 하였으나 지원자격에 '공공기관에서 2년 이상 근무하였거나 관련분야 기능직공무원 경력이 2년 이상인 자일 것'이라는 제한이 있어 지원조차 하지 못하였다. 이러한 제한을 두는 것은 차별행위이다.

2. 피진정인 주장

가. ○○시 시설관리공단이 관리하는 시설물 중 난방직렬 직원의 업무와 관련된 곳은 현재 '○○시 여성회관'과 '○○시 국민체육센터'이다. 위 시설물들의 난방기계는 1.5톤~2톤 규모인데 국가기관 또는 공공기관의 난방기계 규모가 이와 비슷할 것으로 예상되어 지원자격에 제한을 둔 것이다.

나. 또한 난방직렬 직원들도 고유 업무 이외에 공공행정업무도 수행하여야 하기 때문에 공공행정 업무까지도 소화해 낼 수 있는 직원을 채용하여 지체 없이 업무에 투입함으로써 업무 공백을 막고자 지원자격에 제한을 둔 것이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. ○○시 시설관리공단은 2004. 7. 1. 설립된 지방공기업으로서 ○○시의 시청사, 공영주차장, 체육공원, 주민복지회관, 여성회관, 국민체육센터, 재활용센터 등을 관리하는 업무를 수행하고 있다.

나. ○○시 시설관리공단은 2007. 5. 4. 기능직 난방4급 직원 1명을 특별채용한다고 공고하였는데 공고문의 자격요건 라항에는 '해당자격증소지자(보일러시공, 보일러취급)이면서 공공기관 해당 관련 업무 2년 이상 경력자 또는 관련분야에서 공무원 기능 10급 경력 2년 이상인 자'라고 기재되어 있다.

5. 판단

「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.’라고 규정하고 있다. 또한 국가인권위원회법 제2조(정의) 제4호에서는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권침해의 차별행위”로 정의하고 있다. 이 사건에서 피진정인이 진정인을 합리적 이유 없이 차별하여 진정인의 평등권을 침해하였는지 여부를 판단하기 위해서는 피진정인이 기능직 난방4급 직원을 채용하면서 그 자격요건에 ‘공공기관 해당 관련 업무 2년 이상 경력자 또는 관련분야에서 공무원 기능 10급 경력 2년 이상인 자’라는 제한을 둔 것에 합리적인 이유가 있는지를 살펴보아야 할 것이다.

피진정인의 주장은 첫째, ○○시 시설관리공단이 관리하는 시설물인 ‘○○시 여성회관’과 ‘○○시 국민체육센터’의 난방기계는 1.5톤~2톤 규모인데 국가기관 또는 공공기관의 난방기계 규모가 이와 비슷할 것으로 예상되어 지원자격에 제한을 둔 것이라는 것이다. 그러나 국내에는 위 시설물들과 비슷한 규모의 건물들이 많이 있기 때문에 일반 사기업체에서도 위와 같은 규모의 난방기계는 얼마든지 있을 수 있으며 이를 관리하였던 경험자도 마찬가지로 많을 수 있다는 것은 쉽게 짐작할 수 있다. 또한 위와 같은 규모의 난방기계를 다뤄 본 경험이 있는 자를 채용하고자 한다면 자격요건에 ‘1.5톤~2톤의 난방기계를 관리한 경험이 있는 자’라고 기재하는 것이 합리적이라 할 것이므로 피진정인의 주장은 받아들이기 어렵다.

둘째, 피진정인은 난방직렬 직원들도 고유 업무 이외에 공공행정업무도 수행하여야 하기 때문에 공공행정 업무까지 소화해 낼 수 있는 직원을 채용하여 지체 없이 업무에 투입함으로써 업무 공백을 막고자 지원자격에 제한을 둔 것이라고 주장하고 있다. 그러나 ‘공공행정 업무를 소화해 낼 수 있는 능력’이라는 것은 매우 포괄적이고 막연한 개념이며 일반 사기업체 근무 경력자라 하더라도 다양한 업무 경험과 학습 경험이 있을 수 있다. 따라서 구체적으로 필요한 업무능력이 무엇인지를 판단한 다음 그에 맞는 자격요건을 명시하면 될 것이다. 또한 새로운 업무와 근무환경에 적응하는 기간은 공공기관 근무 경력자 또는 기능직 공무원 경력에 있는 자들에게도 똑같이 필요하다 할 것이다.

결론적으로 피진정인이 기능직 난방4급 직원을 채용하면서 공공기관 근무 경력 또는 기능직 공무원 경력이 있을 것을 요구하는 것은 그러한 경력이 없는 사람들을 합리적인 이유 없이 차별하고 있는 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 2. 18.

국가인권위원회 차별시정위원회
위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법 제11조 (평등권)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

2. 국가인권위원회법 제2조 (정의)

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

12 2008.5.19 07진차1031결정 [인재숙 운영으로 인한 교육의 기회에 있어서의 평등권 침해]

○○인재숙 운영을 통해 관내 학생들에 대한 차별적 결과가 발생하지 않도록 대책을 수립할 것과 이해당사자인 학생과 지역 주민의 의견을 충분히 반영할 수 있는 방안을 강구하는 등 ○○인재숙의 선발방식, 운영주체, 운영방법을 공교육의 목적과 취지에 부합하도록 개선할 것을 권고한 사례

[결정요지]

- [1] 이 사건 인재숙의 운영과 그 선발과정에 관하여 살펴 보건대, 피진정인이 군 예산을 특정 입시 과목에서 우수한 성적을 보인 학생들에게만 집중적으로 사용하고 있는 것은 위 인정사실에 나타난 바와 같은 바, 이와 같이 국·영·수 특정과목의 시험에서 상대적으로 우수한 학생들에게 공적예산을 투자하는 것이 공교육에 있어서의 목적과 수단의 합리성 및 정당성이 인정되는 지에 따라 그 차별여부에 대한 판단이 가능하다
- [2] 공교육의 기회에 있어서 평등이란 능력에 따라 교육받을 권리를 말하고 이 경우의 능력이란 단지 국·영·수의 시험성적이 아니라 교육대상인 학생의 다양한 잠재적 능력을 의미하는 것이다. 그런데 위 선발시험이라는 것은 단지 국·영·수 특정과목의 시험점수로 그 능력을 일률적으로 재단하는 것으로서 국·영·수 외의 다른 영역에서 뛰어난 능력을 발휘하고 있거나 잠재적 능력을 가지고 있는 학생은 1인당 500만원을 상회하는 적지 않은 액수의 공적 예산지원 기회를 원초적으로 박탈당하고 있다. 또한 그 능력의 평가에 있어서도 절대적 능력치가 아니라 연 1회의 시험을 통하여 상대적 능력치를 평가받고 있어서 실제로 학업능력이 되는데도 불구하고 1점 차로 탈락하는 학생들에게도 역시 실질적인 기회 박탈로 이어지고 있다. 국·영·수 특정과목에 우수한 학생들을 선발하여 육성하거나 격려하는 것 자체가 원천적으로 금지되는 것은 아니다. 그러나 그와 같은 것이 가능하려면, 다른 잠재적 능력을 가진 학생들에게도 인재숙에 입학할 기회를 갖게 된 학생들이 받는 혜택에 상응하거나 적어도 합리적으로 납득이 가능한 수준 차이가 있는 공적 혜택과 지원이 주어진다는 전제 하에서라 할 것이다. 단지 형식적으로 공개경쟁 시험이라는 방식을 택했기 때문에 기회의 균등을 보장했다는 주장은 그 합리성이 인정되기 어렵다
- [3] 피진정인이 기존의 정규 공교육체계와는 별도로 일부 학업성적우수학생만을 위한 특별 공교육 체계를 형성, 운영하고 이에 상당한 금액의 공공예산을 사용하는 것은 우리 헌법이 정하고 있는 공교육체계의 목표와 지향점을 벗어난 것으로서 그 합리성과 정당성이 인정되기 어려울 뿐 아니라, 특정과목의 시험점수로서 관내 학생들을 이분화하고 대다수의 학생들에 대하여는 그 접근을 차단하는 차별적 분리교육체계를 구성한 것이라 할 것이다. 위원회 조사결과에 나타난 바와 같이 차별적 분리교육 체계로 인한 위화감이나 열등감을 호소하고 있는 상황인바, 이러한 상황이 우리 공교육 체계가 명시적으로 지향하여야 할 목표점이 아닌 것은 분명하다 할 것이다.

【참조조문】 「헌법」 제10조, 제11조 제1항, 제31조 제1항

【진 정 인】 권○○

【피진정인】 전라북도 ○○군수

【주 문】 피진정인에게 ○○인재숙 운영 전반에서 관내 학생들에 대한 차별적 결과가 발생하지 않도록 대책을 수립할 것과, ○○인재숙을 운영함에 있어 이해당사자인 학생과 지역 주민의 의견을 충분히 반영 할 수 있는 방안을 강구하는 등 ○○인재숙의 선발방식, 운영주체, 운영방법을 공교육의 목적과 취지에 부합하도록 개선할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

○○인재숙(이하 '인재숙'이라 한다)은 2002년 「○○인재숙의설립및운영에관한조례」를 근거로 설립되었으며 ○○군의 예산으로 운영되는 공립 기숙학원이다. 입사생은 군내 중학교 3학년부터 고등학교 3학년에 이르는 학생 중 각 학교별 학생수에 비례하여 각 학교의 학교장이 추천하는 선발시험 응시대상 학생 중에서, 국어, 영어, 수학(이하 '국·영·수'라 한다) 3과목 선발시험을 통해 성적순으로 매년 200명을 선발하고 있다. 군 예산이 단지 국·영·수 과목의 시험을 잘 보는 소수의 아이들에게만 집중적으로 배정, 사용됨으로 인하여 인재숙에 들어가지 못한 다른 학생들은 그와 같은 예산 사용 혜택을 받지 못하고 열패감에 시달리는 등 교육의 기회에 있어서 평등권을 침해당하고 있으므로 그 시정을 구한다.

2. 피진정인 주장

○○군은 지속적으로 인구가 감소하는 전형적인 농촌 지역으로서 심각한 정주인구감소 방지와 지역인재육성이 절실한 현안이 되어 왔으며 이를 해결하기 위한 방안으로서 2002년 인재숙을 설립하게 된 것이다. 인재숙이 군의 예산을 소수의 학생들에게 사용하는 것은 하나, 어디까지나 공정한 선발시험에 의하여 군내 학생 모두에게 그 입사기회를 균등하게 개방하고 있다. 지역인재를 양성하기 위해서 입사한 학생들에 대한 교과보충교육 등 특별관리프로그램을 운영하는 것은 이미

입사단계에서 학생들에게 균등한 기회를 준 이후에 이를 통과한 학생들에게 시행되는 것이기 때문에 합리적 차별이라 생각한다.

인재숙 운영에 대해서는 군의회가 철저히 감시를 하고 있기 때문에 운영상 공공성을 확보하고 있으며 인재숙으로 인해 ○○군내 유입인구가 2005년 332명이 증가하였고, 계속하여 증가추세에 있는바, 이는 당초의 설립 목적을 성공적으로 달성하고 있다고 보여 진다. 대도시에 비하여 열악한 농촌지역 인재들의 교육여건을 감안한다면 인재숙은 낙후지역 학생들의 대학진학 내지는 학습기회 지원을 위한 군 차원의 최소한의 자구책으로 볼 수 있고, 오히려 「헌법」 제31조 제1항에서 보장하고 있는 균등한 교육기회에 접근하고 있는 제도라고 할 것이다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

가. 피진정기관인 ○○군(이하 '피진정기관'이라 한다)이 운영하고 있는 인재숙의 현황은 아래 표와 같으며, 그 입사생은 ○○군 관내 중학교 3학년과 고등학교 1, 2, 3학년 학생을 대상으로 매년 1회 국·영·수에 대한 자체선발고사를 통하여 최상위 성적순으로 200명을 선발하고 있다. 인재숙에는 국·영·수, 사회, 과학탐구 다섯 가지 영역의 강사진이 있으며, 강사들은 각 영역별로 정교사 자격증을 소지한 3년 이상 학원 강사 경력이 있는 자들 중에서 선발하고 있다. 학사운영은 방과 후 4시간의 보충수업을 중심으로 이루어지며, 주로 국·영·수 위주의 수업이 이루어지고 있고, 보충수업이 끝나면 23시 35분까지 강사의 지도하에 자율학습이 이루어지고 있다. 입사생은 식사비를 제외하고는 전액 무료로 이와 같은 학업지원을 받고 있는데, 인재숙에 투입되는 비용은 연간 약 11억원에 이르며, 이 비용의 출원은 ○○군 인재육성기금에서 이루어지고, 일부 군민들의 기부금이 포함된 이 기금의 구성은 대부분 피진정기관 예산으로 이루어져 있다.

제15장 기타 사유에 의한 차별

〈표〉 인재숙의 설립과 운영현황

위 치	전북 ○○군 ○○읍 ○○리 132번지
건축면적	본관 521평(지하1층, 지상4층), 별관 375평(지상3층)
투자예산	2,840백만원(국비 715, 도비 937, 군비 1,188)
입사생수	200명(중3학년 ~ 고3학년 각 50명 공개시험 선발)
운영인원	26명(강사16, 사감3, 영양사1, 조리사3, 운전1, 행정2)
운영비	연 11억원 (○○군 인재육성기금)
운영내용	국·영·수 위주 강의 및 자율학습, 전원 기숙
시설현황	강의실 8개실, 기숙실 43개실, 자율학습실 5개소 정보검색실 2개소, 회의실 1개소, 샤워장 4개소 급식소 1개소, 매점, 세탁실, 교무실, 보건실, 휴게실 등
운영주체	재단법인 ○○군 옥천장학회 (이사장 ○○군수)

나. 국가인권위원회가 피진정기관 관내에 있는 순창고등학교 외 1개 고등학교 1~3학년 학생들 18명을 대상으로 면담 조사를 실시한 결과 인재숙 운영으로 인해 학교 내에서는 인재숙에 입학한 학생들과 입학하지 못한 학생들 사이에 위화감이 형성되어 있고, 입학하지 못한 다수 학생들이 그로 인한 열등감 등을 느끼고 있다고 답변하였다. 인재숙을 다니고 있는 학생들은 좋은 환경에서 공부에 집중할 수 있어 학업성취도는 높아지나 인재숙에서 선행학습을 받고 있기 때문에 정작 학교에 가서 받게 되는 수업은 소홀히 하는 경향이 있다고 진술하였다.

다. 인재숙 설립시 의견 수렴 절차에 대해 피진정기관은 교사, 군민들의 의견 수렴과정을 거쳤다고 주장하고 있으나, 인재숙의 이용 당사자인 학생들의 의견은 묻지 않은 것으로 진술하였다. 이후에도 피진정기관은 인재숙을 운영하면서 인재숙 운영 개선방안과 관련하여 여론수렴을 실시하였다고 주장하고 있으나, 인재숙 입사생과 비입사생 및 비입사생 학부모들에 대한 의견수렴 절차는 거치지 않은 것으로 진술하였다.

라. 피진정기관이 2007년 서울대학교에 의뢰한 「○○군 교육정책 개발을 위한 연구」 결과가 같은 해 12월에 나왔는데 그 주요내용은 “인재숙은 교육투자 혜택

의 형평성 문제뿐만 아니라 평등한 교육기회 접근권을 위반하는 인권 침해적 요소가 있고, 더욱이 기숙형 학원은 청소년들의 건강을 침해할 우려가 있는 것으로 나타났다. 따라서 인재숙을 모든 학생들에게 전면 개방하고 교육과정을 학교 안으로 흡수하되, 기존의 우수한 강사진은 방과 후 학교를 통해 활용, 인재숙 기능을 분화, 인재숙의 기숙시설은 성적 우수자를 선발하여 이용하게 하고, 개별 학습관리 제공, 지역교육정보센터와 종합문화센터로 활용함이 필요하다”라는 것이다.

5. 판단

국가 혹은 지방자치단체에 의하여 시설이 설치되고 운영되는 공교육은 「헌법」 제31조 제1항에 따라 모든 학생들에게 그 능력에 따라 균등하게 제공되어야 한다. 균등한 교육은 자유권적 측면에서는 능력 이외의 성별·종교·사회적 신분 등에 의하여 교육을 받을 기회를 차별받지 아니하는 것을 의미하고, 사회권적 측면에서는 모든 국민이 균등하게 교육을 받을 수 있도록 교육시설을 설치·운영하고 장학정책을 시행하는 등 교육 외적 조건의 정비를 요구할 수 있음을 의미한다. 따라서 자치단체에 의하여 설치·운영되는 공교육은 모든 학령이동에게 그 능력에 따라 균등하게 제공되어야 한다.

한편 공공기관의 예산 집행은 세금을 납부하는 해당 주민들이 예산집행과 관련된 프로그램에 동등하고 공평한 기회로 접근할 수 있도록 이루어져야 하며, 특정 집단에게만 수혜적으로 이루어지기 위해서는 그 목적과 수단이 정당한 범위 내에서 가능하다 할 것이다. 특히 그 예산의 집행이 공교육과 관련된 것이라면 「교육기본법」의 틀 속에서 공교육의 이념을 실현하는 수준과 범위 내에서 이루어져야 하며 목적과 수단의 합리성, 정당성이 엄격히 평가되어야 한다.

이 사건 인재숙의 운영과 그 선발과정에 관하여 살펴 보건대, 피진정인이 균 예산을 특정 입시과목에서 우수한 성적을 보인 학생들에게만 집중적으로 사용하고 있는 것은 위 인정사실에 나타난 바와 같은 바, 이와 같이 국·영·수 특정과목의 시험에서 상대적으로 우수한 학생들에게 공적예산을 투자하는 것이 공교육에 있어서의 목적과 수단의 합리성 및 정당성이 인정되는 지에 따라 그 차별여부에 대한 판단이 가능하다 할 것이다.

이에 관해서 피진정인은 시골이라는 환경 상 근내 정규 중·고등학교 교육체계만으로는 지역발전을 도모하기에 적합한 지역인재 양성이 어렵다고 판단하여

제15장 기타 사유에 의한 차별

별도의 교육과정을 마련하여 정규수업이외의 공교육을 실시하게 된 것이라 주장하고 있다. 따라서 피진정인이 상정한 정규수업 외의 공교육을 통해 양성된 지역인재는 국·영·수 특정과목에서 상대적으로 우수한 성적을 거둔 학생 중 선발과정을 거쳐 집중적인 학습을 통해 소위 '명문대학'에 입학한 학생을 전제로 함을 말하는 것이다.

○○군이 인재숙 운영에 사용하고 있는 비용은 공공 예산으로서 공교육의 목표와 취지에 부합하여야 하는 것이며, 공교육의 목표는 자라나는 미래세대로 하여금 인격, 생활능력, 민주시민으로서의 필요한 자질을 함양하는 것이지, 특정입시과목을 잘 보게 함으로써 특정대학에 많이 합격하게 하는 것은 아니다. 공교육은 능력에 따라 균등한 기회를 보장하여야 한다고 할 것인데 여기에서의 '능력'은 학생들의 '다양한 능력'을 공정하게 인정해 주고 그에 맞는 기회를 균등하게 보장하여 주는 것을 말한다. 우리 사회의 잘못된 입시경쟁과 학벌 위주의 성공관행이 지역인재를 '명문대학'에 입학하는 학생으로 사실상 등치시키는 현실은 근본적으로 우리사회가 그 문제점을 뿌리 뽑아 해결하여야 할 과제이지, 공공기관이 이러한 현상에 쫓아가며 공교육의 지향목표와 취지를 사실상 포기하고 날로 격화되는 입시경쟁에 같이 뛰어들어 공적 예산을 집행하는 근거가 될 수는 없다. 피진정인 스스로 ○○군이라는 지역에서 배출되는 지역인재가 소위 국·영·수 특정과목을 잘하게 되어 '명문대학 입학'을 하는 것을 통해서만 양성된다고 볼 근거를 합리적 수준에서 제시하지 못하고 있으며, 피진정인이 인재숙 발전 방향을 연구 의뢰한 서울대학교 역시 지역인재의 육성과 발굴에 있어서 지역특화산업의 발전에 이바지할 수 있는 인재를 양성하는 것이 더욱 바람직하다고 제안한 바 있다. 따라서 지역인재육성이라는 취지에도 불구하고 실제로 학생들을 선발하여 그 공적예산을 투입하는 방식에 있어서 피진정인이 운영하는 인재숙은 그 합리성과 정당성을 인정받기가 어렵다.

한편, 피진정인은 인재숙이 군 예산을 사용하기는 하나, 선발 시험을 통해서 군내의 모든 학생들에게 동등한 입학기회를 제공하였고, 다만 받아들일 수 있는 수적 제한이 있어서 특정과목에 우수한 성적을 보인 학생들을 선발하여 집중 육성하고 있기 때문에 교육의 기회에 있어서 기회의 균등이라는 측면은 보장하였다고 주장하고 있다. 그러나 공교육의 기회에 있어서 평등이란 능력에 따라 교육받을 권리를 말하고 이 경우의 능력이란 단지 국·영·수의 시험성적이 아니라 교

육대상인 학생의 다양한 잠재적 능력을 의미하는 것이다. 공공예산은 자라나는 세대의 다양한 능력을 육성개발하기 위하여 사용되어야 하며 학생은 그 능력에 따라 합당한 지원과 혜택을 받을 수 있어야 한다. 그런데 위 선발시험이라는 것은 단지 국·영·수 특정과목의 시험점수로 그 능력을 일률적으로 재단하는 것으로서 국·영·수 외의 다른 영역에서 뛰어난 능력을 발휘하고 있거나 잠재적 능력을 가지고 있는 학생은 1인당 500만원을 상회하는 적지 않은 액수의 공적 예산 지원 기회를 원초적으로 박탈당하고 있다. 또한 그 능력의 평가에 있어서도 절대적 능력치가 아니라 연 1회의 시험을 통하여 상대적 능력치를 평가받고 있어서 실제로 학업능력이 되는데도 불구하고 1점 차로 탈락하는 학생들에게도 역시 실질적인 기회 박탈로 이어지고 있다. 국·영·수 특정과목에 우수한 학생들을 선발하여 육성하거나 격려하는 것 자체가 원천적으로 금지되는 것은 아니다. 그러나 그와 같은 것이 가능하려면, 다른 잠재적 능력을 가진 학생들에게도 인재숙에 입사할 기회를 갖게 된 학생들이 받는 혜택에 상응하거나 적어도 합리적으로 납득이 가능한 수준차가 있는 공적 혜택과 지원이 주어진다는 전제 하에서라 할 것이다. 단지 형식적으로 공개경쟁 시험이라는 방식을 택했기 때문에 기회의 균등을 보장했다는 주장은 그 합리성이 인정되기 어렵다 할 것이다. 위 서울대학교 연구결과에서도 그러한 취지로 인재숙을 유지하되 학생들에게 학습 프로그램을 개방하고 다만 성적이 우수하고 자원하는 학생들에게는 기숙의 기회를 제공하는 방식을 개선점으로 제안하고 있는바, 공공예산 수혜에 있어서 기회의 균등이라고 하는 것은 형식적인 것 뿐 아니라 실질적인 측면에서도 가능하도록 보완되어야 할 것이다.

또한 인재숙 설립 추진과정 및 이후에서 그 이해당사자인 학생의 의견을 청취하는 것은 매우 중요한 절차적 공정성의 확보이다. 우리나라도 가입한 「UN아동 권리협약」 제12조는 “당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유스럽게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙정도에 따라 정당한 비중이 부여되어야 한다”고 명시하고 있다. 그런데 피진정인은 인재숙 설립에 있어서 학생들의 의견을 적극 청취하여 반영하였다는 점에 관한 자료나 증거를 제출하지 못하고 있으며, 현재에도 인재숙 운영 전반에 관한 사안에 대해서만 의견청취를 할 뿐 인재숙에 들어가지 못한 학생들의 불편함과 학부모들의 의견이 무엇인지, 인재숙에서 공부하고 있는 학생들이 학교교육에 대해서는 어떤 생각을

제15장 기타 사유에 의한 차별

가지고 있는 지 등을 칭취하지 않고 있다. 피진정인은 인재숙에 들어가지 못한 학생들에게도 좀 더 다양한 교육기회와 혜택이 주어지고 인재숙으로 인하여 공교육 체계가 사실상 붕괴되지 않도록 「청소년복지지원법」 제4조의 기본취지 및 목적과 위 협약이 정하고 있는 취지에 부합하는 방식으로 그 이해 당사자인 학생들의 의견과 지역 주민, 교사들의 의견을 충분히 반영하여 개선방안을 강구하여야 할 것이다.

결론적으로, 피진정인이 기존의 정규 공교육체계와는 별도로 일부 학업성적우수학생만을 위한 특별 공교육체계를 형성, 운영하고 이에 상당한 금액의 공공예산을 사용하는 것은 우리 헌법이 정하고 있는 공교육체계의 목표와 지향점을 벗어난 것으로서 그 합리성과 정당성이 인정되기 어려울 뿐 아니라, 특정과목의 시험점수로써 관내 학생들을 이분화하고 대다수의 학생들에 대하여는 그 접근을 차단하는 차별적 분리교육체계를 구성한 것이라 할 것이다. 이와 같은 인재숙의 운영으로 인하여 ○○군내 학생들이 몇몇 명문대학교에 입학할 가능성을 높인다 할지라도, 이는 사실상 그 공공예산의 혜택을 받을 수 있었던 학생들에 대한 예산집행을 포기함으로써 가능하게 된 것이고, 그와 같은 혜택을 받지 못한 학생들이 구체적인 혜택을 받지 못한 것에 대한 불만은 차치하고서라도 위원회 조사결과에 나타난 바와 같이 차별적 분리교육 체계로 인한 위화감이나 열등감을 호소하고 있는 상황인바, 이러한 상황이 우리 공교육 체계가 명시적으로 지향하여야 할 목표점이 아닌 것은 분명하다 할 것이다. 그 외에 ○○군은 인재숙 운영으로 인하여 지역인구가 증가하고 있어 지역 정주 인구 감소 예방에 효과가 있다고 주장하고 있으나, 이는 공공교육에 있어서의 기회균등이라는 이 사건 판단의 쟁점과는 관련성이 적을 뿐 아니라 인구 증가가 인재숙으로 인한 것인지에 대한 확실한 결론을 내리기 어려운 것으로 보인다.

따라서 피진정인은 공교육의 목적과 취지에 부합하도록 인재숙 선발방식, 운영주체, 학사운영 방식 등을 개선하되 그 개선방안 중 하나로서 피진정기관이 직접 실시한 연구용역결과물인 “○○군 교육정책 개발을 위한 연구”에서 지적된 문제점과 제언을 고려하는 것이 바람직하다고 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 피진정인이 운영하고 있는 인재숙의 운영방식을 개선할

필요가 있어 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 의거 주문과 같이 결정한다.

2008. 5. 19.

국가인권위원회 차별시정위원회

위원장 최경숙 위원 황덕남 위원 조 국

제15장 기타 사유에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법 제10조

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 헌법 제11조제1항

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

3. 헌법 제31조 제1항

모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

13 2008.5.19 07진차459 결정 [성적우수자반 운영으로 인한 학생 인권 및 평등권 침해]

○ ○ 학교장에게 특정과목의 학업성적만을 기준으로 하여 성적우수자반을 편성하는 것은 합리적 이유 없는 평등권을 침해하는 행위이므로 현행 성적우수자반 제도를 학생들로 하여금 자신의 학습 성취도와 적성 및 취향에 맞추어 교육의 기회와 내용을 부여받을 수 있도록 다양한 방안을 강구하고, ○ ○ ○ 교육감에게 관리감독을 강화할 것과 합리적 기준에 의하여 균등한 교육 기회가 부여될 수 있는 프로그램을 개발하거나 교육지원을 하는 등의 방안을 강구할 것을 권고한 사례

【결정 요지】

- [1] 현행 우수반 제도는 최소한 한 학년도 이상의 기간동안 성적 우수 학생과 그렇지 않은 학생을 구분하고 있으며, 해당 교과와 학업성적수준과 관련이 있는 수업에서만 이들을 분리시키는 것이 아니라 체육·예능 혹은 기타 교과목 등의 수업은 물론 조회·종례, 식사 및 휴식시간, 비교과 활동시간 등 학교에서 일어나는 모든 생활영역에 걸쳐 대상 집단을 분리시키고 있다. 이는 학생들의 다양한 취향과 분야별로 각기 다른 성취도를 반영하고 있지 못함과 동시에 학생들로 하여금 잠재력의 위축, 배제감과 박탈감 및 열등감을 불러일으키고 있다. 따라서 이 사건 우수반의 편성 방식은 학생들의 성취도를 반영한 수준별 교육내용을 전달한다는 원래의 목적을 달성하지 못하고 있으며 단지 현재의 입시경쟁에서 좋은 성적을 거두고자 하는 단기적 목표에만 충실하고 있음으로써 학생들의 배제감과 박탈감 및 열등감을 최소화함과 동시에 위와 같은 목적달성에 합리적인 범위의 교육 방안에 관한 심도 있는 고민 없이 이루어진 것으로 보인다.
- [2] 이에 피진정 학교들에게는 향후 우수반 운영에 있어 직접적인 이해 당사자인 학생들의 의견을 청취하여 학생들로 하여금 자신의 학습 성취도와 적성 및 취향에 맞추어 교육의 기회와 내용을 부여받을 수 있도록 다양한 방안을 강구하여야 할 것을, 아울러 피진정 학교들의 관리감독 기관은 피진정인 ○ ○ ○ 교육감은 현재 피진정인들이 운영하고 있는 우수반이 시정될 수 있도록 관리감독을 강화하고, ○ ○ ○ 내 학생들에게 학업성취도, 적성 및 취향에 따라 합리적 기준에 의하여 균등한 교육 기회가 부여 될 수 있는 프로그램을 개발하거나 교육지원을 하는 등의 방안을 강구하여야 할 것을 권고한다.

【참조조문】 「헌법」 제10조, 제11조 제1항, 제31조 제1항, 「교육기본법」 제2조, 「UN아동권리협약」 제12조, 제27조, UNESCO의 「교육차별금지협약」(Convention against Discrimination in Education, 1960.12.14: 우리나라는 미가입) 제1조

제15장 기타 사유에 의한 차별

【진 정 인】 권○○

- 【피진정인】**
1. ○○고등학교장
 2. ○○고등학교장
 3. ○○고등학교장
 4. ○○○○고등학교장
 5. ○○고등학교장
 6. ○○○○고등학교장
 7. ○○고등학교장
 8. ○○고등학교장
 9. ○○고등학교장
 10. ○○고등학교장
 11. ○○○교육청교육감

- 【주 문】**
1. 피진정인 ○○고등학교장 등 10개 학교장들에게 특정과목의 학업성적이라는 일률적인 기준에 의하여 상시적으로 성적우수자반을 편성하는 것은 합리적 이유 없이 학생들의 평등권을 침해하는 차별행위이므로 현재 실시하고 있는 성적우수자반 제도를 시정하되, 학생들의 의견을 청취하여 학생들로 하여금 자신의 학습 성취도와 적성 및 취향에 맞추어 교육의 기회와 내용을 부여받을 수 있도록 다양한 방안을 강구할 것을 권고한다.
 2. 피진정인 ○○○교육감에게 현재 피진정인들이 운영하고 있는 성적우수자 반이 시정될 수 있도록 관리감독을 강화할 것과, ○○○내 학생들에게 학업성취도, 적성 및 취향에 따라 합리적 기준에 의하여 균등한 교육 기회가 부여될 수 있는 프로그램을 개발하거나 교육지원을 하는 등의 방안을 강구할 것을 권고한다.

【이 유】

1. 진정요지

○○고등학교 등 ○○지역 10개 고등학교에서는 성적순으로 학생들을 선발한

후에 각 학년별로 1~2개의 성적우수자반(이하 '우수반'이라고 함)을 편성하여 일반학급과 구분하여 운영하고 있다. 이로 인해 학생들은 자존감의 상실, 열패감 등을 느끼고 있으며, 전체 학생들이 우수반으로 인하여 인권 침해 또는 차별을 당하고 있으니 이에 대한 시정을 바란다.

2. 피진정인 주장

가. ○○고등학교 등 ○○지역 10개 고등학교

교육환경이 열악한 ○○○ 강릉, 동해, 원주, 삼척 관내 고등학교들은 타 도시보다 기초학력이 떨어지고 성취의욕 부족으로 학업에 대한 열의가 없는 편이다. 이러한 실정에서 내신 성적이 좋은 학생들은 대부분 다른 도시로 나가고 소수의 학생들만 관내 학교에 지원하고 있어, 성적이 좋은 학생들과 기초학력이 부족한 학생들을 구분하고 각자에 맞는 수준별 수업을 실시하는 것이 절실히 요구되는 실정이다.

이는 학생들에게 각자의 수준에 맞는 학습 기회를 제공함으로써 학생들의 자기 주도적 학습능력을 향상시키고 성취감을 얻게 하여 학교생활에 충실하도록 하고, 아울러 기초학력이 부족한 학생들이 획일화된 학습 진도와 수업 수준에 적응하지 못하여 생기는 학습 불만과 소외감을 해소하기 위함이다.

나. 피진정인 ○○○ 교육감

향후 정규 교육과정에 교과 중심의 우수반을 실시하는 학교에 대하여 우수반을 편성하지 않도록 지속적으로 지도하겠다. 또한 수준별 교육과정 및 선택중심 교육과정에서는 단위학교의 교육과정 편성·운영권을 훼손하지 않는 범위에서 인성교육과 학력제고의 조화로운 교육이 실현되도록 장학활동을 지속적으로 실시하겠다.

3. 관련법령

[별지] 기재와 같다.

4. 인정사실

제15장 기타 사유에 의한 차별

가. 우수반 학생 선발방식은 1학년의 경우 대부분 반편성고사, 선발고사를 합산하여 학기 초에 편성하고 있고, 2·3학년의 경우 전년도 교내고사, 전국학력평가를 합산하여 성적우수자를 우수반으로 편성하고 있었다. 피진정 학교들의 우수반 편성 현황 및 선발방식은 다음 표와 같다.

학교명	2007. 4 현재	
	우수반 편성 현황	선발 방식
○○고	1학년 - 1개 학급	1학년 반 배치고사(국,영,수)
○○고	1·2·3학년 - 각 2개 학급	1학년 반별고사(영, 수), 2학년·3학년 교내시험+학력평가
○○고	1·2·3학년 - 각 1개 학급	1학년 반별고사(영, 수), 2학년·3학년 교내시험+학력평가
○○고	1·2·3학년 - 각 2개 학급	1학년 반별고사(영, 수), 2학년·3학년 교내시험+학력평가
○○고	1·2·3학년 - 각 1개 학급	1학년 고입석차+배치고사
○○고	1학년 - 1개 학급	1학년 고입석차+배치고사
○○고	1·2·3학년 - 각 1개 학급	1학년 반별편차고사(국,영,수)+내신성적 결과 2~3학년 진단평가(국영수) + 모의고사
○○고	1·2·3학년 - 성적우수 각 2개, 준우수 각2개, 평반 각 4개 학급	1·2·3학년 성적우수 각 2개, 준우수 각 2개, 평반 각 4개 학급
○○고	1·2·3학년 - 성적우수 각 1개 학급	1학년 반편성고사 +선발고사 2·3학년 인문계: 정기고사+전국학력평가
○○고	1학년 - 1개 학급	1학년 반편성고사+선발고사

나. 국가인권위원회가 ○○○ 지역 4개 학교에 대해서 현지조사를 한 결과 일부 학교에서는 우수반 학생들에게 별도의 교사용 문제집을 제공하고, 보충수업이나 논술수업을 추가로 실시하고 있었으며, 보통반과 달리 영, 수 과목 위주의 심화학습을 실시하는 학교도 있었다. 국, 영, 수 중심의 교사가 담임교사로 배치되

는 경우가 많고 교사의 연령대도 30대 초반에서 40대 초반으로 비교적 젊은 교사가 배치되고 있는 학교도 있었다. 우수반의 교실 환경도 보통반에 비하여, 교실바닥에 좋은 재료를 사용하였다거나, 칠판조명이 밝고, 반별인원이 적어 공간 활용이 유리한 점 등 상대적으로 더 나은 학습 환경에서 수업을 하고 있었다. 또한 동문회의 별도 지원금이 지급되고 이는 교사들에 대한 야간학습 수당 또는 석식 제공 등으로 활용되는 학교도 있었다. 보통반에 속한 학생들에 대한 면담조사 결과, 우수반 편성으로 인한 스트레스나 열패감을 느끼고 있다고 하였고, 우수반에 속한 학생들도 성적이 떨어져 다음 학년에 보통반으로 편성될 것을 걱정하고 있었다.

다. 우수반과 보통반의 분리로 인하여 학생들에게 야기하는 심리적 위축으로 인한 정신적 외상이 있는지에 관하여, 현장조사결과 실제로 교사들이 보통반 아이들을 차별하는 발언을 하거나 우수반 학생들도 성적이 떨어질까 전전긍긍하는 모습을 보이는 등 해당 학생들에게 정신적 외상이 존재하는 것으로 인정되었다.

라. 우수반 설치여부에 대해 피진정 학교들은 교사, 학부모들에게 의견을 청취하였다고 주장하나 객관적인 자료를 제출하지 못하였으며, 우수반 편성과 배치 시에 당사자인 학생들의 의견을 묻거나 반영한 사례는 찾을 수 없었다.

5. 판단

국가 혹은 지방자치단체에 의하여 시설이 설치되고 운영되는 공교육은 「헌법」 제31조 제1항에 따라 모든 학생들에게 그 능력에 따라 균등하게 제공되어야 하며, 「교육기본법」 제2조의 교육이념에 맞게 구체화되어야 한다. 즉 학교 등 교육기관은 교육의 자주성, 전문성, 정치적 중립성의 요청에 따라 교육내용이나 교육방법, 교육체계의 운영에 대하여 상당한 재량권을 가지지만, 이 재량권은 “인격의 도야”, “자주적 생활능력의 함양”, “민주시민으로서 필요한 자질의 구비”를 위해 사용되어야 하며 모든 교육과정 및 교육시설, 교육체계는 이러한 교육목적의 실현을 위하여 합리적이고 효율적으로 구성되어야 한다.

학교는 단순히 지식을 습득하고 좋은 학업성적만을 얻기 위한 장이 아니라, 다양한 생활환경과 문화적 배경을 가진 또래의 아이들이 어울려 자신의 정체성을

제15장 기타 사유에 의한 차별

형성하고 구현하는 인격적 성장의 공간이다. 청소년은 무한한 잠재력을 가지고 있으며 이는 다양한 계기를 통하여 발현되고 성장할 수 있는 것이어서 모름지기 학교는 이러한 잠재력을 키워주는 공간이 되어야 한다. 그런데 성장기에 있는 청소년을 성적이라는 획일적인 기준에 따라 해당 과목의 수업에서 뿐만 아니라 학교생활을 함에 있어 상시적으로 분리하여 교육하는 것은 자칫 청소년들에게 잠재력의 위축, 배제감과 박탈감 및 열등감을 불러일으킬 수 있다.

비록 비평준화 지역인 ○○○ 지역의 특성상 학생들의 자기 주도적 학습능력을 향상시킬 필요가 있고, 또한 기초학력이 부족한 학생들이 똑같은 수업 진도와 수준에 적응하지 못하여 생기는 학습 불만과 소외감을 해소시킬 필요가 있다고 인정하더라도, 피진정 학교들이 운영하고 있는 우수반 제도는 학생들의 배제감과 박탈감 및 열등감을 최소화함과 동시에 위와 같은 목적달성에 합리적인 범위의 교육 방안에 관한 심도 있는 고민 없이, 장기간 상시적으로 특정과목의 성적만을 기준으로 하여 학교생활의 모든 영역에서 이원화하여 분리하고 있다. 우수반 제도는 최소한 한 학년도 이상의 기간동안 성적 우수 학생과 그렇지 않은 학생을 구분하고 있으며, 해당 교과와 학업성적수준과 관련이 있는 수업에서만 이들을 분리시키는 것이 아니라 체육·예능 혹은 기타 교과목 등의 수업은 물론 조회·종례, 식사 및 휴식시간, 비교과 활동시간 등 학교에서 일어나는 모든 생활영역에 걸쳐 대상 집단을 분리시키고 있다. 피진정 학교들은 모두 국어, 영어, 수학 3과목을 중심으로 일정한 시험을 통해서 산출된 점수에 의하여 학생들을 분리하고, 분리된 학생들을 고정된 반에 1년간 편성, 배치하고 있는바, 이는 학생들의 다양한 취향과 분야별로 각기 다른 성취도를 반영하고 있지 못함과 동시에 학생들로 하여금 잠재력의 위축, 배제감과 박탈감 및 열등감을 불러일으키고 있다. 따라서 이 사건 우수반의 편성 방식은 학생들의 성취도를 반영한 수준별 교육내용을 전달한다는 원래의 목적을 달성하지 못하고 있으며 단지 현재의 입시경쟁에서 좋은 성적을 거두고자 하는 단기적 목표에만 충실하고 있는 것으로 판단된다.

따라서, 특정과목의 학업성적이라는 일률적인 기준에 의하여 상시적으로 우수반을 편성하는 것은 합리적 이유 없이 교육 시설의 이용과 관련하여 학생들의 평등권을 침해하는 차별행위에 해당한다.

또한 우수반 설치를 위한 여론조사 대상에서 당사자인 학생들을 배제한 것은 「UN이동권리협약」 제12조에서 규정하고 있는 아동의 자유롭게 견해를 표명할

권리 및 청소년의 자치권 확대를 규정하고 있는 「청소년복지지원법」 제4조의 기본취지 및 목적, 「헌법」 제10조의 행복추구권 및 제11조의 평등권이 정한 바에 부합한다고 볼 수 없다. 향후 우수반 운영에 있어 직접적인 이해 당사자인 학생들의 의견을 청취하여 학생들로 하여금 자신의 학습 성취도와 적성 및 취향에 맞추어 교육의 기회와 내용을 부여받을 수 있도록 다양한 방안을 강구하여야 할 것이다.

한편 피진정 학교들의 관리감독기관은 피진정인 ○○○교육감은 현재 피진정인들이 운영하고 있는 우수반이 시정될 수 있도록 관리감독을 강화하고, ○○○내 학생들에게 학업성취도, 적성 및 취향에 따라 합리적 기준에 의하여 균등한 교육 기회가 부여 될 수 있는 프로그램을 개발하거나 교육지원을 하는 등의 방안을 강구하여야 할 것이다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호 규정에 의하여 주문과 같이 결정한다.

2008. 5. 19.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 안경환 위원 최경숙 위원 유남영 위원 문경란 위원 원형은
위원 김태훈 위원 윤기원 위원 정재근 위원 황덕남 위원 조 국

제15장 기타 사유에 의한 차별

〈별지〉 관련 법령

1. 헌법

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 제1항 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조 제1항 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

2. 교육기본법 제2조

교육은 홍익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야하고 자주적 생활능력과 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 함으로써 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영의 이상을 실현하는 데에 이바지하게 함을 목적으로 한다.

3. UN아동권리협약

제12조 당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유롭게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙정도에 따라 정당한 비중이 부여되어야 한다.

제27조 당사국은 모든 아동이 신체적, 지적, 정신적, 도덕적 및 사회적 발달에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 인정하여야 한다.

4. 참고 법령

UNESCO의 「교육차별금지협약(Convention against Discrimination in Education, 1960.12.14: 우리나라는 미가입) 제1조

1. 본 협약의 적용상, '차별' 이라는 말은 구별, 배타, 제한이나 또는 인종, 성, 언어, 종교, 정치적 혹은 다른 의견, 국가적, 사회적 출신성분, 경제적 조건, 출생 등에 근거하여 교육상 동등한 대우를 무효화하거나 저해하는 목적

이나 결과를 갖는 특혜를 포함하며, 특히

(가) 어떠한 형태 혹은 수준의 교육을 어느 개인이나 또는 집단으로 하여금 받지 못하게 하는 것,

(나) 열등한 수준의 교육으로 어느 개인이나 집단을 제한하는 것,

(다) 본 협약 제2조 규정에 저촉되지 않는 범위 내에서 어느 사람들 혹은 집단 인들을 위한 분리된 교육제도 또는 기관을 설립하거나 유지하는 것, 또는

(라) 어느 개인 혹은 집단 인에게 인간의 존엄성에 대하여 모순되는 조건을 부과하는 것.

판권
소유

국가인권위원회 결정례집 (제3집)

2009년 12월 인쇄

2009년 12월 발행

발행 국가인권위원회

편집 조사국 (02-2125-9627)

인쇄 진명인쇄공사 (02-2279-1470)

ISBN 978-89-6114-194-9 94360

〈비매품〉

ISBN 978-89-6114-195-6 (세트)